



REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE

RELAZIONE PERFORMANCE 2020
PARTE GENERALE

A CURA DEL
DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE

SOMMARIO

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Introduzione | 3 |
| 2 | Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini | 4 |
| 2.1 | Il contesto normativo | 4 |
| 2.2 | Lo Statuto della Regione Calabria | 5 |
| 2.3 | Il sistema Regione Calabria | 5 |
| 2.4 | I principali stakeholder..... | 6 |
| 2.5 | La struttura organizzativa..... | 6 |
| 2.6 | Risorse, efficienza ed economicità | 10 |
| 2.6.1 | L'esercizio provvisorio..... | 11 |
| 2.6.2 | Situazione delle entrate | 11 |
| 2.6.3 | Situazione delle spese | 11 |
| 2.6.4 | La salvaguardia degli equilibri di bilancio..... | 11 |
| 2.7 | Il contesto esterno | 13 |
| 3 | Il processo di elaborazione della Relazione sulla performance | 16 |
| 3.1 | Fasi, soggetti, tempi e responsabilità | 16 |
| 4 | Obiettivi, risultati e scostamenti..... | 17 |
| 4.1 | La performance organizzativa..... | 17 |
| 4.2 | La Performance di Ente..... | 18 |
| 4.3 | La performance di Dipartimento..... | 19 |
| 4.4 | La performance di Settore..... | 20 |
| 4.5 | La performance individuale | 21 |
| 5 | Collegamenti con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022..... | 22 |
| 6 | Pari opportunità e bilancio di genere | 23 |
| 5 | Prospettive future: tendenze evolutive del sistema della performance | 28 |
| 5.1 | Indicazioni dell'OIV | 28 |
| 5.2 | Ulteriori sviluppi del ciclo della performance | 28 |
| 5.2.1 | Il rafforzamento della misurazione e valutazione multidimensionale: la Balanced Scorecard..... | 29 |

1 Introduzione

La Relazione sulla *performance*, disciplinata dall'art. 10 c. 1 lett. b) del d.lgs. 150/2009, è un documento che ha una duplice funzione:

1. è uno strumento di *accountability*, mediante il quale l'Amministrazione regionale evidenzia a consuntivo a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della Performance ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
2. è uno strumento di *miglioramento gestionale* grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse sulla base dei risultati ottenuti nell'anno precedente al fine di migliorare progressivamente il funzionamento del *Ciclo della gestione della performance*.

La Regione Calabria ha adeguato i contenuti della Relazione sulla Performance 2020 alle Linee guida n. 3 del 29 novembre 2018, redatte ai sensi del d.lgs. n.150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 e dell'articolo 3, comma 1, del DPR n. 105/2016, con le quali il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni sulle modalità di redazione e di validazione del suddetto documento.¹

La Relazione 2020 è stata redatta utilizzando anche rappresentazioni grafiche e tabellari, per consentire una maggiore fruibilità.

La *Relazione della Performance 2020* si compone di quattro parti, unitariamente intese:

- **Parte generale:** evidenzia le metodologie ed i percorsi attivati per la consuntivazione del Piano della performance 2020-2022, una sintesi della performance conseguita, partendo dall'analisi del contesto, interno ed esterno e dalle variabili che nel corso dell'anno 2020 hanno potuto condizionare l'azione dell'Ente;
- **Allegato 1:** relativo allo stato di attuazione degli obiettivi strategici dettagliato per aree strategiche e per Dipartimenti e Strutture assimilate;
- **Allegato 2:** riporta lo stato di attuazione degli obiettivi operativi per dipartimento e per settore. Esso è corredato da un documento tecnico (**Allegato 2 bis**) contenente i dati di consuntivo e la percentuale di realizzazione di ciascun indicatore/attività, nonché l'analisi di dettaglio dei risultati conseguiti;
- **Allegato 3:** restituisce lo stato di attuazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti Generali Apicali della Giunta Regionali e degli Enti Strumentali.

Gli allegati 1 e 2 forniscono un quadro specifico delle argomentazioni riportate dai dipartimenti regionali con riferimento agli obiettivi relativi alla misurazione della performance generale di Ente e alla performance di Dipartimento e Settore. Rispetto alle osservazioni dei dipartimenti regionali, laddove espresse, sono evidenziate le decisioni assunte dalle strutture centrali responsabili del controllo strategico e di gestione, al termine dell'istruttoria.

La relazione tiene conto, altresì, delle diverse riorganizzazioni della struttura della Giunta regionale intervenute nel corso del 2020 che hanno determinato ben due rimodulazioni del Piano, per come di seguito dettagliato:

- 1) deliberazione di Giunta regionale n. 298 del 19 ottobre 2020, avente ad oggetto "*Piano della performance 2020/2022 - Riallineamento/rimodulazione*", con cui si è reso necessario definire nuovi obiettivi operativi nei settori oggetto della riorganizzazione amministrativa e rimodulare gli obiettivi operativi influenzati da eventi oggettivi, non prevedibili, rilevanti e successivi all'approvazione del Piano;
- 2) deliberazione di Giunta regionale n. 453 del 9 dicembre 2020, avente ad oggetto "*PP 2020, approvato con DGR n.21/2020 e modificato e riallineato con DGR n.298/2020 - Rimodulazione tecnica*", con cui sono stati rimodulati gli obiettivi strategici ed operativi affinché il PP 2020_2022 risultasse coerente con il nuovo assetto delle competenze funzionali. Con quest'ultima rimodulazione non sono state apportate modifiche al corredo informativo degli obiettivi ma sono stati ricollocati per tenere conto delle modifiche organizzative intervenute.

Infine, la Relazione sulla Performance annualità 2020, rappresenta il quadro complessivo dei risultati raggiunti in base agli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2020-2022, evidenziandone la

¹ Le linee guida del dipartimento della Funzione Pubblica sono sostitutive delle corrispondenti delibere precedentemente assunte da CiVIT/ANAC.

connessione al Programma di Governo regionale, dal quale sono state estrapolate 6 aree prioritarie rappresentate nel grafico che segue.



È opportuno richiamare in questa sede, il contesto di emergenza epidemiologica originata dal virus COVID-19 durante il quale si sono sviluppati i lavori di stesura della presente Relazione. Nello specifico, i decreti legge varati dal Governo in materia di adozione di misure urgenti connesse all'emergenza epidemiologica dovuta dal virus COVID-19, hanno interessato anche l'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, richiamando l'entrata a regime dell'obbligo di adottare misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile, già presente nel nostro ordinamento. Tuttavia, gli intervenuti decreti legge (nello specifico il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e decreto legge 8 aprile 2020, n. 23) non hanno inciso sui termini previsti dall'ordinamento (art. 10 del Dlgs. n. 150/2009) per la gestione della filiera delle performance, come i termini di adozione del piano delle performance e quelli di approvazione della corrispondente relazione consuntivante, anche in ragione della loro evidente origine ordinatoria, pertanto si è proceduto alla consuntivazione degli obiettivi di performance del Piano 2020-2022 ravvisata anche la possibilità di svolgimento delle attività di consuntivazione in modalità remota.

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini

Nei paragrafi che seguono sono esposte sinteticamente le informazioni maggiormente significative in relazione alla struttura regionale, ai dati afferenti al personale ed alle principali grandezze economico-finanziarie.

2.1 Il contesto normativo

I principali riferimenti normativi in materia di Performance sono:

- a livello nazionale: il decreto legislativo n. 150 del 2009, attuativo della legge delega n. 15/2009 e che prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, finalizzato all'organizzazione dell'attività amministrativa delle singole Amministrazioni, in ossequio ai principi di economicità, efficienza ed efficacia, in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi ed il successivo decreto legislativo n. 74/2017, recante modifiche al decreto legislativo n. 150/2009, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015;
- a livello regionale: la Legge n. 3 del 3 febbraio 2012, modificata ed integrata con Leggi Regionali n. 13 del 2014 e n. 3 del 2020, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed il Regolamento n. 1/2014

(SMiVaP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Calabria), modificato con i regolamenti regionali n. 5/2015, n. 2/2018, n.19/2019, n.12/2020, n.19/2020.

Nell'ottica di un sistema integrato di ottimizzazione del lavoro e dei controlli interni definito da tale quadro normativo, assumono rilevanza:

- il **controllo strategico**, che consiste nel monitoraggio e nella valutazione dello stato di attuazione e dei risultati conseguiti dalle politiche regionali d'intervento a supporto dei processi di pianificazione strategica e di indirizzo politico nell'ambito del programma di governo regionale;
- il **controllo di gestione**, finalizzato a supportare il management nel perseguimento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa della Regione ed a ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra costi e risultati
- la **valutazione dei dirigenti** e del personale con autonoma responsabilità gestionale;
- la **rilevazione e valutazione della performance organizzativa**, che evidenzia il risultato conseguito dall'organizzazione regionale e dalle sue articolazioni che riflettono sulla valutazione individuale;
- il **sistema degli incentivi**, che individua e stabilisce le tipologie di premialità/retribuzioni di risultato nonché i criteri di attribuzione in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e in applicazione di criteri di selettività e meritocrazia per il personale dirigenziale e non dirigenziale.

Si ricorda a tal uopo, che sussiste una correlazione imprescindibile tra la Relazione della Performance e la Contrattazione decentrata, nella misura in cui i premi e gli incentivi quantificati dal CIDA non possono essere erogati in assenza della validazione positiva della Relazione. L'Amministrazione regionale in data 28 dicembre 2020 ha sottoscritto il Contratto Integrativo Decentrato Aziendale del Personale del Comparto Triennio 2018- 2020 – Riparto delle Risorse Anno 2020 ed il 31 dicembre 2020 quello relativo al Personale Dirigente, valido per la parte normativa per il triennio 2018-2020 e per la parte economica per l'annualità 2020, rivolti entrambi al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente della Giunta regionale e al personale in comando.

Infine, nell'ambito del ciclo di gestione della Performance la legge attribuisce un ruolo fondamentale all'Organismo Indipendente di Valutazione, organo posto a garanzia della correttezza del ciclo valutativo.

2.2 Lo Statuto della Regione Calabria

La Regione Calabria è un ente territoriale previsto dalla Costituzione, dotato di autonomia normativa, amministrativa e finanziaria. Rappresenta la comunità regionale ed esercita e valorizza la propria autonomia nel quadro dell'unità e indivisibilità della Repubblica Italiana.

Per poter svolgere i propri compiti istituzionali, la Regione ha autonomia di entrata e di spesa: può stabilire ed applicare tributi ed entrate proprie e dispone di quote di tributi statali.

2.3 Il sistema Regione Calabria

Al fine di perseguire i fini istituzionali, la Regione Calabria si avvale degli Enti strumentali di seguito riportati, con indicazione della relativa *mission* istituzionale.

| Enti Strumentali | Mission |
|--|--|
| ARPACAL - Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria | Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria. |
| ATERP - Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica Regionale | Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività relativi alla pianificazione e alla gestione del territorio e per la casa, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. |

| Enti Strumentali | Mission |
|---|---|
| AZIENDA CALABRIA LAVORO | Amministrazione e funzionamento delle attività di supporto alle politiche attive di sostegno e promozione dell'occupazione e dell'inserimento nel mercato del lavoro; alle politiche passive del lavoro a tutela dal rischio di disoccupazione; alla promozione, sostegno e programmazione della rete dei servizi per il lavoro e per la formazione e l'orientamento professionale. |
| ARSAC - Azienda Regionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura Calabrese | Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi inerenti allo sviluppo sul territorio delle aree rurali, dei settori agricolo e agroindustriale, alimentare, forestale, zootecnico, della caccia, della pesca e dell'acquacoltura. |
| AZIENDA CALABRIA VERDE - Azienda regionale per la forestazione e per le politiche della montagna | Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo. |
| ARCEA - Agenzia della Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura | Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi inerenti allo sviluppo sul territorio delle aree rurali, dei settori agricolo e agroindustriale, alimentare, forestale, zootecnico, della caccia, della pesca e dell'acquacoltura. Programmazione, coordinamento e monitoraggio delle relative politiche sul territorio anche in raccordo con la programmazione comunitaria e statale. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di agricoltura, sistemi agroalimentari. |
| Ente Parchi Marini Regionali | Amministrazione, funzionamento e svolgimento di servizi nel settore della tutela dei beni ambientali, con particolare riferimento ai parchi marini regionali. |

2.4 I principali stakeholder

La Regione garantisce la partecipazione dei singoli, delle formazioni sociali e politiche e di tutte le componenti della Comunità calabrese, nonché delle comunità dei calabresi nel mondo, alla vita delle istituzioni regionali, al fine di realizzare una democrazia compiuta e promuovere lo sviluppo del territorio calabrese.

A tal fine, la legge stabilisce procedure e criteri idonei per rendere effettiva la partecipazione, assicurando servizi e strutture regionali e prevedendo la consultazione di organismi rappresentativi di istanze sociali diffuse.

La rete esterna è composta dai soggetti con cui la Regione intrattiene rapporti di collaborazione o di consultazione per la definizione delle politiche regionali: in primo luogo gli enti sovranazionali, nazionali, locali (Province, Comuni e Città metropolitane), cui si aggiungono le categorie economiche e sindacali, le associazioni e gli attori del terzo settore (organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e cooperative sociali), in particolare nell'ambito delle politiche rivolte ai cittadini.

2.5 La struttura organizzativa

Il 2020 è stato interessato da numerosi interventi di riorganizzazione (DGR n. 91 del 15 maggio 2020, DGR n. 118 del 18 maggio 2020, DGR n. 98 del 20 maggio 2020, DGR n. 113 del 29 maggio 2020, DGR n. 163 del 2 luglio 2020, DGR n. 237 del 7 agosto 2020, DGR n. 271 del 28 settembre 2020), che hanno interessato le funzioni dei dipartimenti e dei settori, richiedendo in alcuni casi il riposizionamento degli obiettivi.

L'organizzazione della Giunta regionale, pertanto, si articola in n. 12 dipartimenti, n. 2 strutture apicali equiparate (Autorità di Audit e SUA), n. 104 Settori e n. 5 UOA.

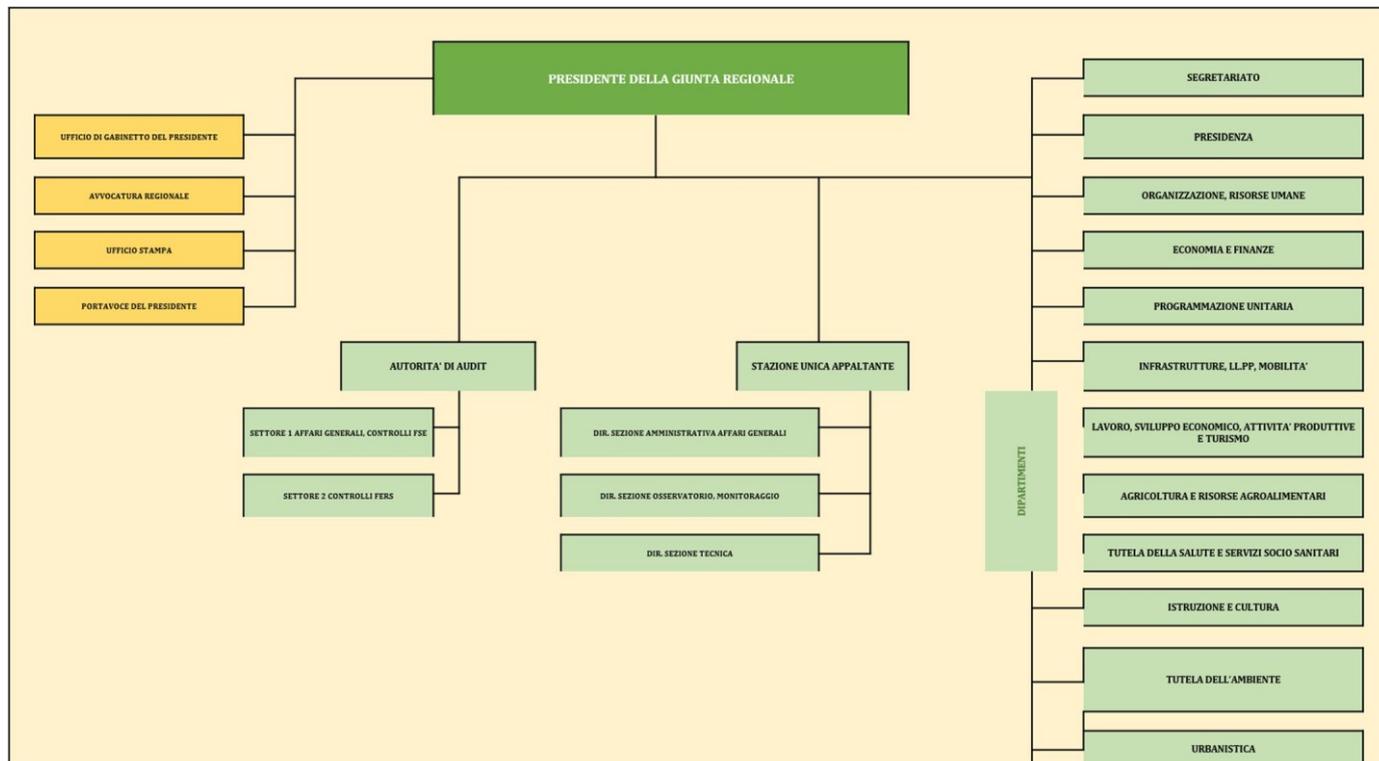
Inoltre, in base ai diversi interventi sull'assetto organizzativo, all'interno dei dipartimenti regionali la competenza in materia di ciclo di gestione della performance è stata rideterminata attraverso atti di micro-organizzazione dipartimentale, per cui non sempre tale competenza risulta incardinata nello specifico

Settore "Affari Generali, Giuridici ed Economici", come nell'annualità precedente.

Per le intervenute riorganizzazioni della struttura della Giunta regionale di cui sopra e come anticipato nell'introduzione, il Piano della Performance è stato oggetto di ben due rimodulazioni, con l'adozione degli atti indicati in premessa.

Di seguito una rappresentazione grafica della struttura organizzativa al 31 dicembre 2020.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA REGIONE CALABRIA

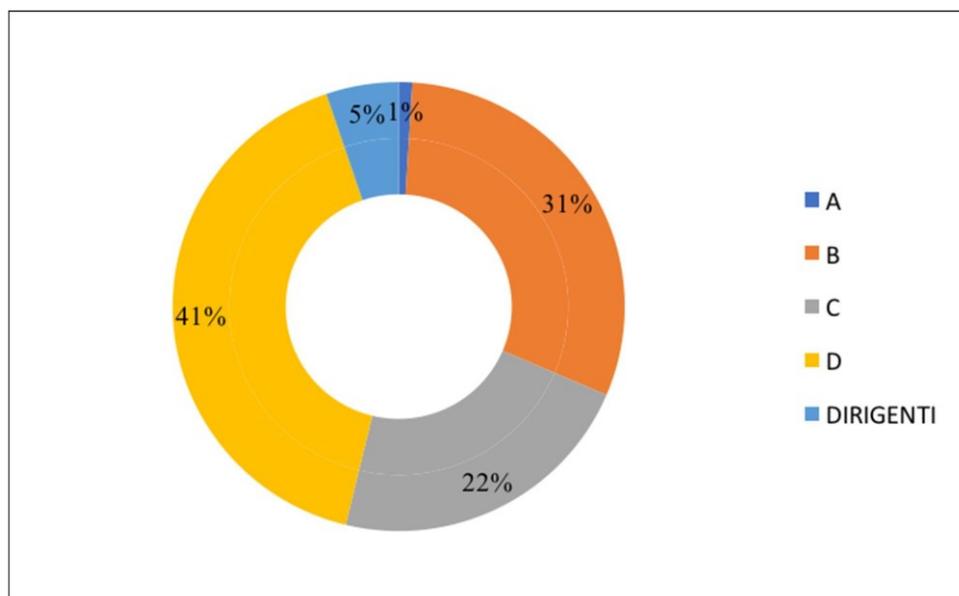


I dipendenti in servizio al 31 dicembre 2020, per come indicato nella tabella che segue, sono n. 1966² appartenenti alle diverse categorie del Comparto (CCNL 21 maggio 2018) ed alla Dirigenza.

| CATEGORIA | NUMERO DIPENDENTI | % DIPENDENTI PER CATEGORIA |
|------------------------|-------------------|----------------------------|
| A | 19 | 0,97 |
| B | 599 | 30,47 |
| C | 439 | 22,33 |
| D | 807 | 41,04 |
| DIRIGENTI ³ | 102 | 5,19 |
| TOTALE | 1966 | 100 |

² Fonte del dato: Applicativo informatico regionale GPS.

³Dirigenti di ruolo e Dirigenti a tempo determinato.



L'Ente rappresenta una realtà rispettosa delle politiche di genere in relazione al personale dirigente. Di seguito una distinzione per genere.

| | | |
|----------------------------|--------|------------|
| PERSONALE DIRIGENTE | Uomini | 57 |
| | Donne | 45 |
| TOTALE | | 102 |

Nell'ambito della struttura amministrativa regionale la distribuzione del personale in servizio nei diversi Dipartimenti/Strutture apicali è rappresentata nella tabella che segue⁴:

| DIPARTIMENTO | N. DIPENDENTI | % |
|--|---------------|------------|
| SEGRETARIATO | 164 | 8,342 |
| PRESIDENZA | 182 | 9,257 |
| ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE | 68 | 3,459 |
| ECONOMIA E FINANZE | 150 | 7,630 |
| PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA | 62 | 3,154 |
| INFRASTRUTTURE, LAVORI PUBBLICI, MOBILITA' | 141 | 7,172 |
| LAVORO, SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E TURISMO | 497 | 25,280 |
| AGRICOLTURA E RISORSE AGROALIMENTARI | 264 | 13,428 |
| TUTELA DELLA SALUTE E SERVIZI SOCIO-SANITARI | 98 | 4,985 |
| ISTRUZIONE E CULTURA | 61 | 3,103 |
| TUTELA DELL'AMBIENTE | 166 | 8,444 |
| URBANISTICA | 25 | 1,272 |
| AVVOCATURA | 35 | 1,780 |
| STAZIONE UNCA APPALTANTE (L.R n. 26/2007) | 22 | 1,119 |
| AUTORITA' DI AUDIT | 27 | 1,373 |
| ASPETTATIVA/COMANDO | 4 | 0,203 |
| TOTALE | 1966 | 100 |

⁴ Fonte del dato relativo applicativo informatico regionale GPS.

La spesa sostenuta per il personale, rilevata “per cassa”, per l’anno 2020 è stata pari a euro **99.270.575,98**, come di seguito dettagliata.

| Voce di costo | Importo |
|---|-------------------------|
| Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato. | € 67.564.484,50 |
| Spese di collaborazioni coordinata e continuativa per l'anno 2020 a valere sulle risorse di bilancio regionale | € 1.084.403,63 |
| Emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili o di pubblica utilità. | € 192.794,27 |
| Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori. | € 20.604.836,46 |
| IRAP | € 6.357.762,22 |
| Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo | € 1.045.712,83 |
| Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando | € 478.679,85 |
| Spese di personale a vario titolo utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'Ente. | € 2.914.225,93 |
| Altre spese (inter. riv; ferie non godute; indennità di preavviso) | € 112.079,92 |
| TOTALE | € 100.354.979,61 |

Per quanto riguarda il Benessere Organizzativo, il Dipartimento “Presidenza” della Regione Calabria ha condotto nel mese di dicembre 2020 un’indagine tra i dipendenti, mediante la somministrazione di un questionario anonimo da compilare in modalità online attraverso il programma open source Google Moduli di Google Drive.

Nel complesso hanno risposto al questionario 360 dipendenti su un totale di 1.848 (ad esclusione del personale dirigenziale). Tra coloro che hanno risposto al questionario somministrato, il 53,41% ha fornito una valutazione positiva del grado di Benessere Organizzativo all’interno dell’Ente.

Tuttavia, si registra un basso livello di partecipazione dei dipendenti all’indagine che potrebbe essere sintomatico di una scarsa diffusione della cultura della partecipazione e/o mancanza di fiducia nello strumento di rilevazione. Alla luce di ciò, sarà importante per l’Ente, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia previsto dall’art. 57 D.Lgs. 165/2001, superare tali criticità migliorando i rapporti con il personale dipendente e accrescendo nel tempo il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione, tenuto anche conto di un altro elemento di criticità rilevato dal questionario: la circostanza che il personale sente di non essere adeguatamente valorizzato, come emerge dalla rilevazione del grado di condivisione del sistema di valutazione.

Inoltre, potendo esserci una stretta correlazione tra il benessere percepito dal dipendente e l’assenza dal luogo di lavoro, il Dipartimento “Organizzazione, Risorse Umane” della Regione Calabria ha elaborato un indicatore relativo al tasso di assenza del personale in servizio, i cui dati sintetici sono riportati nella tabella che segue:

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|------|
| Tasso di assenza per malattia | 1,2 | 1,12 | 1,01 | 1,0 | 0,79 |
| Tasso di assenza per altri motivi | 0,82 | 0,94 | 1,22 | 0,4 | 0,4 |
| Tasso di assenza complessivo | 2,02 | 2,06 | 2,23 | 1,4 | 1,19 |



Il dato evidenzia come il tasso di assenza complessivo abbia subito una significativa riduzione dal 2016 al 2020.

Le risorse strumentali dell'Ente, ovvero gli immobili utilizzati per finalità istituzionali (sede centrale e sedi periferiche, tra questi anche le sedi Centri per l'Impiego - CPI) ammontano a 68, di cui 33 sedi nella provincia di Cosenza, 6 sedi per ciascuna delle provincie di Catanzaro, Crotona e Vibo Valentia, 15 sedi nella provincia di Reggio Calabria, una sede a Roma e una sede a Bruxelles (Belgio).

Con riferimento alle risorse tecnologiche, nell'annualità 2020 l'Ente ha provveduto all'acquisto della seguente strumentazione hardware:

- ✓ n. 10 personal computer portatili ASUS con le seguenti caratteristiche: RAM 8Gb, Processore i5, HD SSD 512Gb;
- ✓ n. 3 personal computer portatili ASUS con le seguenti caratteristiche: RAM 4Gb, Processore i3, HD SSD 256 GB;
- ✓ n. 5 scanner hp ad alta risoluzione con piano e caricatore automatico (ADF);
- ✓ n. 3 sistemi di videoconferenza polystudio completi di flip samsung, webcam, software e altri dispositivi connessi.

2.6 Risorse, efficienza ed economicità

I tagli ai trasferimenti statali e le limitazioni all'utilizzo delle risorse autonome derivanti dalle nuove regole della contabilità armonizzata hanno portato Regioni ed enti locali ad operare in un contesto finanziario caratterizzato da una più rigorosa contrazione della spesa e dell'indebitamento pubblico.

Le novelle normative intervenute in materia hanno reso obbligatorio, per le Regioni, il rispetto dell'equilibrio di bilancio, hanno ampliato i poteri assegnati agli Organi di controllo sulle modalità di verifica dei documenti contabili ed esteso i controlli posti in essere per l'Amministrazione regionale anche a tutti gli enti strumentali ed alle società controllate dai medesimi enti.

Il quadro su descritto, inoltre, è ulteriormente condizionato da una serie di criticità evidenziate dal recente giudizio di parifica che, come noto, chiama la Regione a rispondere delle inefficienze e delle condotte non conformi alla normativa vigente da parte dei Comuni e costringe la stessa a rivedere integralmente il rapporto con gli Enti locali. Si è reso sempre più evidente, infatti, che il comportamento "paternalistico" tenuto nel corso degli anni oltre ad essere controproducente per gli enti locali medesimi, rischia di pregiudicare in maniera irreversibile il futuro dell'Ente Regione che, anche in virtù delle nuove regole, non può più farsi carico delle inefficienze e delle criticità di tutto il settore pubblico allargato e necessita di una svolta epocale nella programmazione e destinazione delle risorse.

La manovra di bilancio dell'amministrazione regionale deve tenere conto, quindi, del contesto giuridico ed economico in essere e delle vigenti regole, molto più stringenti del passato, che impongono un cambiamento radicale delle modalità di programmazione e di gestione delle risorse, intervenendo in tutto l'iter

procedurale di formazione del bilancio, a partire dal Documento di Economia e Finanziaria per finire all'atto di liquidazione della spesa e che tenda al definitivo superamento della logica autarchica di ciascun Dipartimento o Settore a favore di una forte integrazione, collaborazione e coordinamento. Tale manovra, inoltre, non può prescindere dalla forte azione di recupero anche coattivo dei crediti regionali nonché dalla cessazione di ogni forma di sostituzione nelle gestioni dei servizi di competenza degli Enti locali.

2.6.1 L'esercizio provvisorio

Con la legge regionale 16 dicembre 2019, n. 54 è stato autorizzato l'esercizio provvisorio del bilancio di previsione della Regione Calabria per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 118/2011.

Per tale ragione, la gestione del bilancio, per la durata di quattro mesi e quindi fino al 30 aprile 2020, si è basata sugli stanziamenti di spesa del secondo anno del bilancio di previsione 2019-2021, approvato con la legge regionale 21 dicembre 2018, n. 49.

In ossequio alle disposizioni vigenti, nel corso dell'esercizio provvisorio potevano essere impegnate, nel limite dei dodicesimi, le spese che, per loro natura, possono essere pagate in forma frazionata e, al di fuori dei limiti dei dodicesimi, per come indicato anche all'articolo 1, comma 2, della citata legge regionale (n. 54/2019), mentre sono autorizzate per intero le spese elencate nell'allegato 4/2 al d.lgs. 118/2011. Queste ultime afferiscono prevalentemente alle spese tassativamente regolate dalla legge, quelle che, per loro natura, non possono essere pagate frazionandole in dodicesimi, le spese a carattere continuativo necessarie per garantire il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti, impegnate a seguito della scadenza dei relativi contratti e le spese obbligatorie. Inoltre, ai sensi della citata legge regionale, sono autorizzate per intero, le spese relative alle elezioni regionali e quelle spese finanziate con fondi a destinazione vincolata relative ai Programmi comunitari e nazionali.

Il bilancio di previsione finanziario per gli anni 2020-2022 e la Legge di stabilità regionale sono stati approvati dal Consiglio regionale nella seduta del 27 aprile 2020 (L.r. 3/2020 e L.r. 2/2020).

2.6.2 Situazione delle entrate

Ciò posto, in relazione alle Entrate, può essere utile ribadire che il bilancio regionale è caratterizzato, da un lato dalla presenza di un quantitativo ingente di risorse di natura vincolata, comunitarie e statali, e dall'altro da una disponibilità di risorse autonome che presenta un trend decrescente.

Sempre con riferimento alle entrate deve segnalarsi la possibile contrazione del saldo di cassa sostanzialmente connessa, oltre al lento recupero dei crediti vantati nei confronti degli Enti locali, anche alla scarsa attenzione di gran parte delle strutture regionali alla gestione delle entrate, cui consegue una carente ed insufficiente attività di rendicontazione e di richiesta, ai competenti dicasteri, di tutte le somme già spese e una mancata implementazione delle banche dati necessarie per la certificazione della spesa, con ciò impedendo il rientro dei fondi anticipati e uno stress sulla disponibilità di cassa.

2.6.3 Situazione delle spese

In merito alle spese di natura autonoma, si segnala che gran parte delle stesse, pur soggette alle scelte discrezionali della Giunta e del Consiglio, è di carattere obbligatorio (personale, mutui, accantonamenti ai Fondi previsti per legge), mentre altre risorse, anche consistenti, sono difficilmente comprimibili in quanto ineriscono a trasferimenti ad enti strumentali, alla erogazione di servizi (trasporti, politiche sociali), al precariato più o meno storico.

Il Giudizio della Corte dei conti, in sede di parifica del rendiconto, costringe, però, la Regione a ragionare in termini completamente diversi rispetto al passato. Non è più possibile predisporre il bilancio basato sul principio della spesa storica, con la riproposizione pedissequa delle autorizzazioni di spesa, più o meno soggetta a tagli. Non è più solo un problema di tagli, che dovranno essere comunque e necessariamente effettuati, in misura anche superiore rispetto al passato, ma sarà necessario porre in essere un risolutivo intervento di natura strutturale che incida sui meccanismi della spesa da realizzare con risorse autonome.

2.6.4 La salvaguardia degli equilibri di bilancio.

Come indicato in precedenza, quindi, la necessità di salvaguardare gli equilibri di bilancio, sia di competenza che di cassa, pone la Regione di fronte all'obbligo di individuare delle soluzioni di carattere amministrativo, organizzativo e legislativo che, da un lato, riducano strutturalmente la spesa per la parte che non è più possibile

finanziare e, dall'altro, incidano sulle criticità rilevate che al momento catturano e drenano risorse altrimenti disponibili.

Qualora non si voglia ricorrere all'aumento della pressione fiscale al fine di non gravare ulteriormente sul già debole tessuto economico regionale, la possibilità di manovra per ridurre la forbice fra fabbisogno ed entrate autonome deve essere demandata ad una serie di misure da adottare senza ulteriore indugio che devono essere indirizzate a ridurre le criticità evidenziate anche azionando il sistema premiale legato agli obiettivi contenuti nel Piano della Performance.

Pertanto sarà necessario prevedere idonee azioni che mirino:

- al recupero coattivo dei crediti nei confronti dei Comuni per il Servizio idropotabile erogato sino all'anno 2004 e per il servizio di RR.SS.UU e delle somme anticipate in relazione alla progettazione nazionale e comunitaria non utilizzata dagli Enti locali;
- all'accelerazione delle attività di recupero dell'evasione fiscale dei tributi e delle tasse regionali, attraverso l'emissione degli avvisi di accertamento e dei ruoli, al fine di ottenere un effetto positivo in ordine alla possibilità di liberare una parte delle risorse accantonate a fondo crediti di dubbia esigibilità;
- al raggiungimento del pareggio in Sanità per "restituire al bilancio regionale" le risorse della fiscalità ed avere così maggiori risorse libere disponibili, così come accaduto nel corso degli anni 2015-2017, allorché sono state "liberate" dal Tavolo tecnico di verifica degli adempimenti regionali di concerto con il comitato permanente per la verifica dei livelli essenziali di assistenza risorse per oltre 105 milioni di euro relativi ai consuntivi per gli anni 2013, 2014 e 2015;
- ad incidere in maniera effettiva sulla spesa degli Enti sub regionali e delle società partecipate. Attesa l'avvenuta revisione straordinaria delle partecipazioni, occorre continuare a perseguire specifici obiettivi di riduzione della spesa attraverso un costante monitoraggio delle partecipazioni ed eventuale ulteriore eliminazione di quelle società non più indispensabili al perseguimento delle finalità istituzionali della Regione. Allo stesso modo, è necessario un controllo continuo e costante sugli Enti strumentali per un'efficace, efficiente ed economica realizzazione degli obiettivi che la Regione persegue per il tramite degli stessi;
- al contenimento e alla riduzione dei pignoramenti presso la tesoreria regionale, ivi comprese quelle che determinano debiti fuori bilancio conseguenti a atti e provvedimenti adottati dai diversi dipartimenti in assenza della necessaria copertura finanziaria. L'attenzione dell'ente e delle sue strutture dovrà essere rivolta all'esame preventivo delle procedure di pignoramento notificate al fine di verificare, nel caso di pignoramenti in cui la Regione Calabria risulti terzo pignorato, l'effettiva esistenza di rapporti di debito/credito con il debitore esecutato e di scongiurare, nel caso in cui la Regione Calabria sia essa stessa debitrice esecutata, possibili duplicazioni di pagamento e/o comunque il pagamento di importi non dovuti o non correttamente calcolati;
- al rispetto della tempistica delle procedure che afferiscono alle attività poste in capo ai dipartimenti stessi al fine di evitare ritardi negli adempimenti di approvazione dei documenti contabili (sanzionati);
- al rispetto dei tempi medi di pagamento delle Fatture commerciali nonché all'attuazione delle corrette modalità di gestione dei documenti contabili sulla PCC, al fine di non incorrere nelle relative sanzioni che mirano a creare un ulteriore accantonamento di risorse libere;
- a garantire le immediate implementazioni del sistema informatico necessarie al corretto funzionamento degli interscambi tra detto sistema, le banche dati e le piattaforme del MEF, della Corte dei conti e della Banca d'Italia;
- all'attuazione di una *spending review* che liberi risorse tuttora ingabbiate in dinamiche di spesa legate a rapporti contrattuali non rispondenti ad una corretta ed efficiente modalità di acquisizione dei beni e dei servizi, non solo presso l'Amministrazione regionale ma anche e soprattutto negli enti e le Società facenti parte del gruppo "Regione", anche mediante accentramento delle procedure così da realizzare delle economie di scala.

La razionalizzazione organizzativa e le attività di modernizzazione, nelle quali l'Amministrazione si è impegnata nell'ultimo triennio, richiedono un ulteriore sforzo ed azioni coordinate ed incisive da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Se, da un lato, il Piano della Performance potrà continuare a costituire una delle leve attraverso cui coniugare in maniera coerente gli obiettivi con gli strumenti della programmazione finanziaria, dall'altro è sempre più necessario investire nella qualificazione del personale, nello snellimento e nel coordinamento delle procedure

così da riuscire a ridurre i fenomeni patologici che stanno alla base della gran parte delle criticità sopra richiamate.

2.7 Il contesto esterno

Analizzare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera è fondamentale per favorire l'individuazione ed il raggiungimento degli obiettivi.

La società e l'economia italiane sono attraversate dalla più grave crisi della storia repubblicana. Del tutto inattesa, di natura esogena, dai tempi di propagazione più rapidi tra mercati e paesi, dagli impatti sui livelli di attività economica e sul lavoro più profondi, più concentrati nel tempo e più pervasivi tra settori e territori rispetto all'ultima grande crisi mondiale di natura economica del 2017.

La prima ondata della pandemia ha avuto per epicentro il Nord. La crisi economica si è però presto estesa al Mezzogiorno dove con più drammaticità si è tradotta in emergenza sociale incrociando un tessuto produttivo più debole, un mondo del lavoro più frammentario e una società più fragile. La seconda ondata si è abbattuta su tutto il territorio nazionale generando situazioni di allarmante criticità. All'emergenza economica e sociale già sperimentata nella prima ondata si è perciò sommata, nella parte finale dell'anno, l'emergenza sanitaria generata dalla pressione sulle strutture ospedaliere e, più in generale, tutto il sistema di cura. Il rischio scongiurato nella prima ondata di esporre il debole sistema sanitario meridionale all'onda d'urto del coronavirus è così diventato una triste realtà, nonostante fosse atteso un ritorno della pandemia.⁵

La crisi pandemica ha colpito l'economia calabrese in una fase di sostanziale stagnazione. Sulla base dei dati Istat e Prometeia, lo scorso anno il PIL calabrese in termini reali risultava ancora inferiore di 14 punti percentuali rispetto ai livelli degli anni precedenti; gli indicatori disponibili ne indicano per il 2021 un'ulteriore caduta. La velocità di ripartenza dipenderà in parte dalla durata dell'epidemia e dall'efficacia delle misure di contrasto dell'emergenza; tuttavia, come accaduto anche dopo le crisi del periodo 2008-2014, vi potrebbero influire negativamente i fattori strutturali che caratterizzano l'economia regionale e ne condizionano soprattutto la produttività e i livelli di investimento.

Le misure di contenimento della pandemia hanno avuto rilevanti ripercussioni sull'attività delle imprese. I report della Banca d'Italia prevedono una diminuzione del fatturato molto significativa nel primo semestre per le aziende operanti in regione, riflettendo essenzialmente il forte calo della domanda interna. Il settore più colpito nella fase attuale è quello dei servizi privati, in particolare i trasporti, il commercio al dettaglio non alimentare ed il comparto alberghiero e della ristorazione, che negli ultimi anni aveva sostenuto in misura significativa le dinamiche occupazionali, anche attraverso la creazione di nuove imprese. La ripartenza del settore sarà molto graduale, considerando la difficoltà di rimuovere i vincoli imposti dal distanziamento fisico e il tempo necessario per recuperare la fiducia dei consumatori.

Il brusco calo delle vendite conseguente al blocco delle attività, al quale non è corrisposta un'analoga riduzione dei costi, ha accresciuto il fabbisogno di liquidità del sistema produttivo, in parte colmato dalle misure introdotte dal Governo, che hanno consentito di accedere a nuovi prestiti garantiti dallo Stato. Tali strumenti, insieme alle misure di moratoria e al maggiore utilizzo dei margini disponibili sulle linee di credito a breve, potrebbero spingere una lieve crescita dei prestiti alle imprese, che ancora nel primo trimestre del 2020 scontavano la debolezza che aveva caratterizzato il mercato del credito del 2019.⁶

Il sistema produttivo regionale si trova comunque ad affrontare la crisi attuale in condizioni finanziarie migliori rispetto al passato. Nell'ultimo decennio è aumentata la redditività, è calato l'indebitamento e si sono accresciute le disponibilità liquide delle imprese. Il miglioramento delle condizioni finanziarie delle aziende è però avvenuto in parte a scapito dell'attività di investimento, che in questa fase potrebbe ulteriormente risentire del forte rallentamento congiunturale e dell'elevata incertezza che circonda ancora l'evoluzione della pandemia.

Secondo le prime evidenze relative al 2020, le ricadute sul mercato del lavoro della pandemia sarebbero state considerevoli, in un quadro già caratterizzato nel 2019 da una stagnazione dei livelli occupazionali. I dati sulle comunicazioni obbligatorie evidenziano una significativa riduzione del numero di posizioni lavorative dipendenti tra marzo e maggio, che è per gran parte imputabile al terziario. Anche in connessione al blocco dei licenziamenti e al sostegno assicurato dalla Cassa integrazione guadagni, tale calo si è concentrato essenzialmente nella componente a tempo determinato che, in Calabria, ha un'incidenza maggiore rispetto al

⁵ Fonte SVIMEZ RAPPORTO 2020

⁶ Relazione Banca d'Italia - *Economie regionali 2020 (Calabria)*

resto del Paese ed è cresciuta nell'ultimo decennio. Per tale motivo, la crisi pandemica ha interessato particolarmente chi è entrato da poco nel mercato del lavoro, come le generazioni più giovani.

Il deterioramento delle prospettive occupazionali ha colpito un contesto fragile, contraddistinto da tassi di occupazione molto bassi nel confronto nazionale. Anche per la mancanza di occasioni lavorative i livelli di disuguaglianza e povertà sono superiori al resto del Paese. La debolezza dei redditi da lavoro era stata negli anni in parte compensata da trasferimenti pubblici, più intensi della media italiana, da ultimo rafforzati con l'introduzione del Reddito di cittadinanza. Nella prima parte del 2020, tale supporto si è ulteriormente intensificato in connessione all'introduzione di diverse misure di sostegno al reddito delle famiglie volte a contrastare l'emergenza Covid-19.

Dopo un triennio di ripresa, il tasso di occupazione si è attestato al 41,10 per cento, ancora circa tre punti percentuali sotto ai livelli pre-crisi del 2007 e con un divario negativo di 17 punti percentuali rispetto al resto del Paese.

Il divario per genere, già superiore alla media italiana, ha continuato nel corso del 2020 ad ampliarsi. Al riguardo, i principali indicatori evidenziavano già prima della pandemia come la situazione di svantaggio dell'occupazione femminile nel nostro Paese fosse in larga parte legata ai valori delle regioni meridionali. Peculiare, la situazione del tasso di attività ma ancor di più del tasso di occupazione femminile: le regioni del Sud sono le ultime tra le regioni della Unione Europea per entrambi gli indicatori ma il divario diventa particolarmente elevato per il tasso di occupazione ad evidenziare una persistente carenza di domanda di lavoro nelle regioni meridionali anche in presenza di un'offerta di lavoro femminile crescente in particolare per le donne con più elevati livelli di istruzione.

Su questa situazione già critica si è abbattuta nella prima parte dell'anno l'emergenza sanitaria che ha cancellato in un trimestre quasi l'80% dell'occupazione femminile creata tra il 2008 ed il 2019 riportando il tasso d'occupazione delle donne a poco più di un punto sopra i livelli del 2008. Il dato a livello nazionale sottende un impatto ancora più drammatico nelle regioni meridionali: l'occupazione femminile persa nel II trimestre 2020 è quasi il doppio di quella creata negli undici anni precedenti (-171 mila unità a fronte di +89 mila tra il 2008 ed il 2019) con il tasso di occupazione rimasto poco al di sopra dei livelli del 2008 (31,7% nel secondo trimestre 2020 a fronte del 31,3%) solo per effetto del calo demografico. La moderata ripresa del trimestre estivo ha migliorato solo marginalmente la situazione.

La precarietà del lavoro femminile, sia pur in calo dal culmine della doppia fase recessiva, resta decisamente più elevata rispetto a quella del lavoro maschile soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno. Quasi un quarto delle donne dipendenti a termine nel Mezzogiorno ha quel lavoro da almeno cinque anni ad evidenziare le scarse probabilità di trasformazione in posizioni permanenti a fronte del 13-14% delle dipendenti del Centro-Nord. L'occupazione femminile si caratterizza anche per una maggiore diffusione delle basse retribuzioni. L'11,5% delle dipendenti ha una retribuzione oraria inferiore ai due terzi di quella mediana a fronte del 7,9% degli uomini. Ancora più elevato è il gap nel Mezzogiorno dove circa un quinto delle donne si trova in tale condizione a fronte del 14% degli uomini.⁷

Come nel caso delle imprese, anche le famiglie calabresi affrontano questa difficile fase congiunturale con livelli di indebitamento, in rapporto al reddito disponibile, inferiori rispetto a quelli osservati alla vigilia della crisi del debito sovrano, seppur particolarmente concentrati nel segmento del credito al consumo. Inoltre, anche la ricchezza finanziaria si è moderatamente rafforzata rispetto al 2011, insieme ad una ricomposizione del portafoglio a favore delle attività più liquide, che potrebbe contribuire ad attenuare l'impatto negativo della crisi economica in essere. Nel primo trimestre del 2020, i finanziamenti alle famiglie hanno registrato un rallentamento, rispecchiando soprattutto la riduzione nel mese di marzo della domanda di credito connessa alla contrazione dei consumi. Nei mesi successivi, l'andamento del credito potrebbe scontare maggiormente anche il ridimensionamento del numero delle compravendite immobiliari.

Per fronteggiare l'emergenza Covid-19 sono state stanziare a livello nazionale maggiori risorse al fine di potenziare i sistemi sanitari delle regioni italiane: anche in Calabria tali fondi sono stati utilizzati per aumentare sia i posti in terapia intensiva sia il numero di medici e infermieri, anche se ciò è avvenuto in misura inferiore al resto del Paese. In aggiunta agli ampi interventi previsti dal Governo, la Regione Calabria ha inoltre dedicato alcune misure specifiche all'emergenza economica destinate a famiglie e imprese, essenzialmente attraverso la riprogrammazione di parte dei fondi comunitari ancora inutilizzati, resa possibile dal quadro straordinario di sostegno posto in essere dall'Unione europea.

Nel contempo, in un contesto già caratterizzato da diffuse fragilità delle condizioni di bilancio, gli effetti dell'emergenza potrebbero riflettersi sensibilmente sulla situazione finanziaria degli enti territoriali, che dovranno fronteggiare i vincoli di liquidità connessi con lo slittamento degli incassi e con le perdite di gettito,

⁷ Relazione Banca d'Italia – Economie regionali 2020 (Calabria)

a fronte di spese in gran parte incompressibili. Tale fenomeno potrebbe drenare ulteriormente risorse dagli investimenti in opere pubbliche, che erano ancora in calo prima dello scoppio della pandemia⁸.

Per quanto concerne il settore dell'agricoltura, considerato uno dei settori trainanti dell'economia calabrese, il valore aggiunto a prezzi costanti è aumentato, beneficiando dell'annata favorevole dei prodotti dell'olivicoltura e degli agrumi, che continuano a condizionare fortemente l'andamento ciclico del settore. Tuttavia, il comparto agricolo è caratterizzato dall'elevato impiego di lavoro stagionale. Le limitazioni alla mobilità imposte dai provvedimenti emanati a partire dal 9 marzo per contenere gli effetti dell'emergenza Covid-19 hanno creato una carenza di manodopera che ha purtroppo influenzato molte produzioni agricole.

I provvedimenti di lockdown hanno avuto un impatto fortemente negativo nel settore dei trasporti. A partire dal mese di marzo 2020, il comparto aeroportuale ha registrato la cancellazione di gran parte dei voli commerciali: il numero di passeggeri si è ridotto di circa il 90 per cento nel mese di marzo rispetto allo stesso periodo del 2019. Il traffico sulla rete stradale e autostradale gestito da Anas ha registrato invece un calo del 56 per cento nel mese di marzo rispetto al periodo corrispondente (34 per cento per i soli veicoli pesanti).⁹

Per quanto riguarda il porto di Gioia Tauro, nonostante il calo generalizzato nel traffico merci mondiale, l'andamento del primo trimestre del 2020 rimane nettamente positivo se raffrontato allo stesso periodo dell'anno precedente. Ciò risulta in linea con la fase di rilancio dell'infrastruttura portuale avviata nella seconda metà del 2019, in coincidenza con il cambio nella governance della Medcenter Container Terminal Spa. Rispetto alle attese di inizi 2020, lo scalo ha comunque risentito degli effetti del blocco delle attività occorso durante la fase più acuta della pandemia.

L'impatto complessivo dell'emergenza Covid-19 sulle presenze turistiche in regione, che erano risultate in crescita nel 2019 per il quinto anno consecutivo, è stato invece inizialmente attutito dall'elevata stagionalità che caratterizza il settore: lo scorso anno circa il 70 per cento delle presenze presso le strutture ricettive calabresi si è concentrato tra i mesi di luglio e settembre, solo il 5 per cento nei mesi di marzo e aprile. Le difficoltà del settore turistico dovute alla crisi emergenziale si è estesa tutto l'ampio indotto, che comprende molti operatori economici delle zone balneari (dove si concentrano i flussi turistici), spesso caratterizzati da un elevato ricorso al lavoro stagionale.¹⁰

Il Rapporto SVIMEZ 2020 sull'economia del Mezzogiorno conferma la significativa riduzione del PIL dell'Italia che nel 2020 sarà -9,6% rispetto al 2019. La perdita è più consistente nelle regioni del Centro Nord (-9,8%), mentre si attesta al 9% nel Mezzogiorno. A livello regionale, in Calabria si osserva una riduzione del PIL pari a -8,9%. La SVIMEZ formula anche delle previsioni del 2021 e, in tale ambito, si prevede una ripresa del 3,8% del PIL dell'Italia. Dal modello econometrico della SVIMEZ si prevede un incremento nel 2021 maggiore del Centro Nord (-4,5%) rispetto alla previsione (+1,2%) per il Mezzogiorno.

Per la Calabria, si stima che nel 2021 il PIL crescerà marginalmente (+0,6%), ossia una minima parte della riduzione del 2020.¹¹

Per quanto riguarda l'aspetto demografico, i dati del Rapporto SVIMEZ forniscono una conferma della crisi che investe l'Italia e in particolare le regioni del mezzogiorno.

La popolazione residente al 1° gennaio 2020 in Calabria è pari a 1.894.110 (ultimo dato disponibile su demo.istat.it), in diminuzione rispetto a quanto rilevato al 31° dicembre 2018 (1.947.131).

Il rapporto tra tasso di natalità e tasso di mortalità in Calabria registra un saldo negativo del -2,9%, mentre il tasso migratorio (interno + estero) presenta un saldo negativo del -30,6%, dovuto anche agli effetti del Covid 19.¹²

⁸ Relazione Banca d'Italia – Economie regionali 2020 (Calabria).

⁹ Relazione Banca d'Italia – Economie regionali 2020 (Calabria).

¹⁰ Relazione Banca d'Italia – Economie regionali 2020 (Calabria).

¹¹ Rapporto SVIMEZ 2020.

¹² Sito istituzionale ISTAT <http://demo.istat.it>

3 Il processo di elaborazione della Relazione sulla performance

Il processo di redazione della Relazione sulla performance prende il via con l'adozione del Piano, il quale definisce gli obiettivi di performance organizzativa e individuale che vengono poi rendicontati in fase di stesura della Relazione.

La Relazione sulla performance rileva lo stato di realizzazione degli obiettivi ai diversi livelli, identificando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di elaborazione ed attuazione dei piani, programmi e altri strumenti di attuazione dell'indirizzo politico.

Come già riportato nel paragrafo 2.1 l'emergenza epidemiologica generata dal virus COVID-2020 ha inciso sui tempi e le modalità di stesura della presente Relazione. La maggior parte delle attività di consuntivazione si sono svolte in modalità remota, senza tuttavia inficiare la qualità dei dati di rilevazione.

3.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La Relazione sulla Performance è il frutto di un processo articolato nell'ambito del quale interagiscono diversi soggetti afferenti alle strutture dipartimentali che, durante le attività di monitoraggio e verifica, si interfacciano con le strutture preposte al controllo strategico e di gestione.

L'elaborazione della Relazione sulla performance 2020 si è sviluppata secondo le fasi e la tempistica rappresentati nella seguente tabella.

| FASI PER LA REALIZZAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 | FEBBRAIO | MARZO | APRILE | MAGGIO | GIUGNO | LUGLIO |
|--|-----------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <i>Avvio processo di consuntivazione dei dati afferenti agli indicatori d'impatto del Piano della Performance 2020-2022</i> | | | | | | |
| <i>Censimento indicatori di impatto (rilevazione centralizzata e rilevazione dipartimentale), trasmissione ai dipartimenti della richiesta rilevazione</i> | | | | | | |
| <i>Indicatori di impatto a rilevazione centralizzata: recupero dati di monitoraggio</i> | | | | | | |
| <i>Indicatori di impatto a rilevazione dipartimentale: recupero dati di monitoraggio</i> | | | | | | |
| <i>Verifica tecnico-metodologica delle rilevazioni dipartimentali degli indicatori di impatto</i> | | | | | | |
| <i>Riesame delle rilevazioni dipartimentali degli indicatori di impatto</i> | | | | | | |
| <i>Consolidamento delle rilevazioni dipartimentali degli indicatori di impatto</i> | | | | | | |
| <i>Elaborazione allegato 1</i> | | | | | | |
| <i>Rilevazione dati di monitoraggio obiettivi operativi da parte dei controller dipartimentali previa raccolta dei dati</i> | | | | | | |
| <i>Verifiche tecnico-metodologiche ed eventuale richiesta di riesame</i> | | | | | | |
| <i>Revisione proposte</i> | | | | | | |
| <i>Analisi e risoluzione dei "casi particolari"</i> | | | | | | |
| <i>Verifica finale rendicontazione obiettivi operativi</i> | | | | | | |
| <i>Elaborazione allegato 2 - obiettivi operativi</i> | | | | | | |
| <i>Elaborazione allegato 2 bis - dettaglio obiettivi operativi</i> | | | | | | |
| <i>Raccolta dati di contesto ed analisi osservazioni OIV</i> | | | | | | |
| <i>Elaborazione Parte Generale</i> | | | | | | |
| <i>Rilevazione dati di monitoraggio obiettivi individuali dei Dirigenti Generali</i> | | | | | | |
| <i>Verifica tecnico-metodologica delle rilevazioni</i> | | | | | | |
| <i>Elaborazione Allegato 3</i> | | | | | | |

4 Obiettivi, risultati e scostamenti

In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione della Regione Calabria secondo una logica a cascata. Dalle Aree del Programma di governo, dedotte dallo stesso programma di mandato del Presidente e della Giunta della Regione, sono stati individuati, con la collaborazione dei Dipartimenti, gli obiettivi strategici con i relativi indicatori d'impatto; infine, gli stessi Dipartimenti sono stati coinvolti nella definizione degli obiettivi operativi e, contestualmente, nell'individuazione degli appositi indicatori di risultato. Il processo descritto è rappresentato dalla figura che segue, cd. Albero della Performance



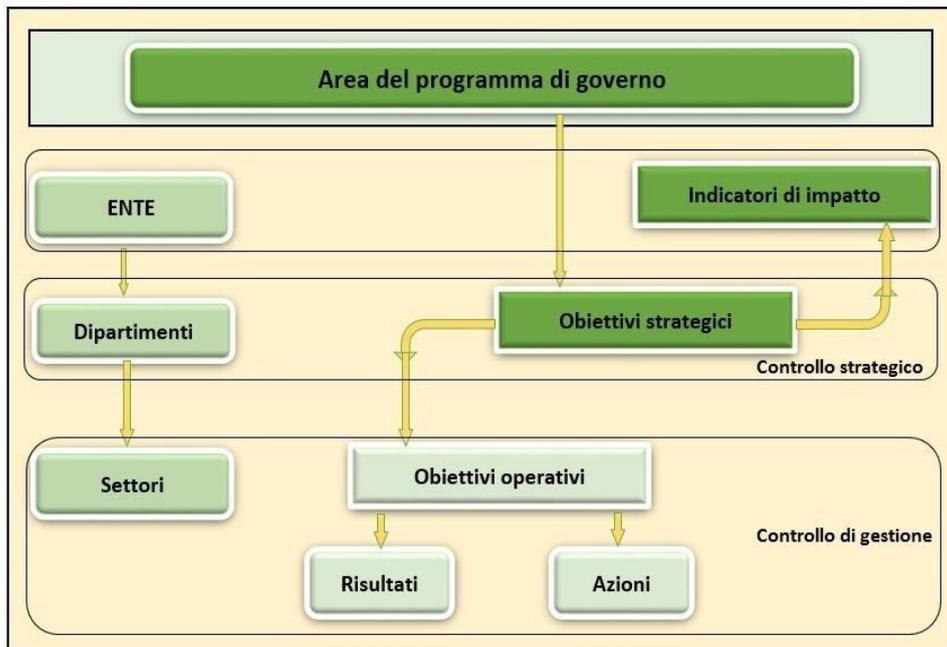
Le principali criticità, nonché il mancato conseguimento dei risultati programmati nel Piano, sono indicati nelle apposite sezioni degli allegati; in tali documenti sono altresì evidenziate le osservazioni e le relative determinazioni assunte in sede di verifica tecnico-metodologica, con riferimento sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi.

4.1 La performance organizzativa

La performance organizzativa della Regione Calabria è definita dalla Legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3 s.m.i. come *"il risultato conseguito da un'unità organizzativa regionale o da una sua articolazione nella sua proiezione esterna, con riferimento alla soddisfazione dei bisogni della collettività e all'attuazione di piani e programmi e alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione"*.

L'art. 5 del Regolamento regionale 1/2014 ne ha successivamente specificato ulteriormente la definizione precisando che la performance organizzativa è rappresentata dal *"grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, o all'organizzazione nel suo complesso, perseguito attraverso l'azione delle medesime strutture e individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e del programma di governo, per la soddisfazione degli bisogni degli utenti e degli altri stakeholder"*. Inoltre, il secondo comma del medesimo articolo stabilisce il collegamento con il Piano della performance (*"La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso obiettivi strategici e operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati"*). Le vigenti linee guida metodologiche adottate in applicazione dell'art. 9 del R.R. 1/2014 forniscono indicazioni operative sulle modalità di calcolo della performance della unità organizzative (ente, dipartimenti e settori).

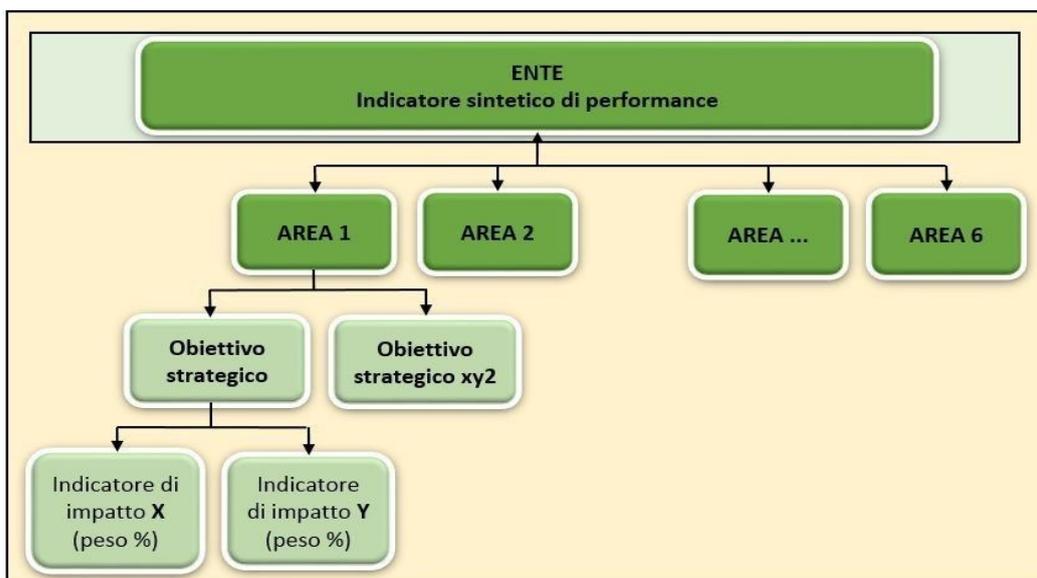
La performance organizzativa può, quindi, essere rappresentata a tre diversi livelli: Ente, di Dipartimento e di Settore.



4.2 La Performance di Ente

Il fattore valutativo *Performance generale di Ente* è misurato esclusivamente dall'efficacia strategica ovvero attraverso gli indicatori d'impatto individuati per ciascun obiettivo strategico. In questo modo si caratterizza meglio la finalità della misurazione, che è quella di rappresentare l'Ente nel suo complesso verso l'esterno, nonché di utilizzare gli esiti della stessa nei diversi documenti di programmazione al fine di assicurare una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

La performance di Ente viene rappresentata dal seguente grafico:



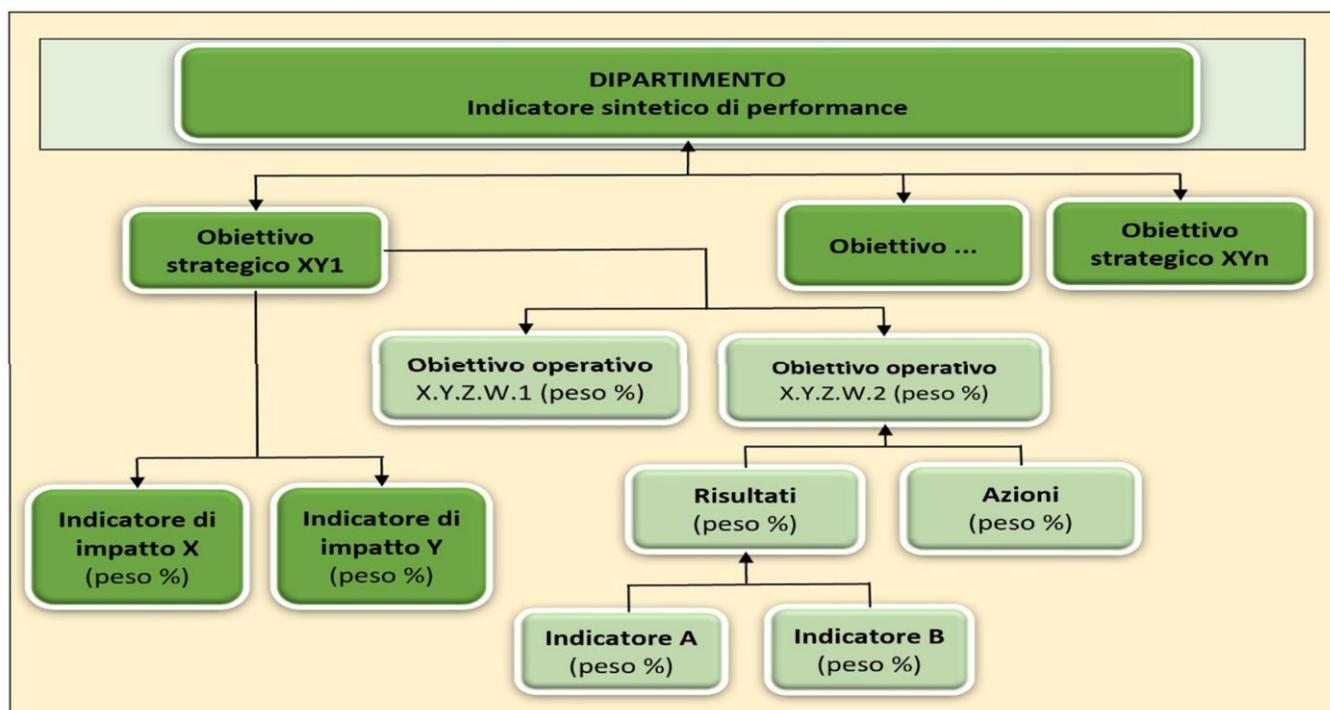
La figura evidenzia che all'indicatore sintetico di performance dell'Ente si perviene mediante la media delle percentuali di realizzazione dei singoli obiettivi strategici misurati attraverso gli indicatori di impatto.

Per l'anno 2020, secondo la metodologia sopra descritta e come da tabella riportata di seguito, la performance di Ente è pari al **59,43%**.

| Area del Programma di Governo | Obiettivi Strategici | % di realizzazione |
|--|---|---------------------------|
| Area 1 - Efficienza interna, trasparenza e rapporto con i cittadini | 1.1 Migliorare la rendicontazione esterna | 0,00 |
| | 1.2 Migliorare l'efficienza amministrativa | 53,59 |
| | 1.3 Salvaguardare gli equilibri di bilancio | 100,00 |
| | 1.4 Migliorare la capacità attuativa della programmazione comunitaria, nazionale e regionale | 54,17 |
| Area 2 - I diritti fondamentali della persona | 2.1 Potenziare e razionalizzare il Servizio Sanitario Regionale | 0,00 |
| | 2.2 Riqualificazione e modernizzazione della rete di sostegno per la crescita sociale | 100 |
| | 2.3 Favorire l'occupazione | 55,56 |
| | 2.4 Utilizzare le Aree Interne come motore dello sviluppo locale per costruire territori resilienti | 100,00 |
| Area 3 - L'economia calabrese fra settori cardine ed internazionalizzazione | 3.1 Costruire una Regione attrattiva | 50,00 |
| | 3.2 Aumentare la competitività del settore agricolo | 95,15 |
| | 3.3 Sostenere la fruizione integrata delle risorse culturali e naturali e la promozione delle destinazioni turistiche | 0 |
| Area 4 - Innovazione e ricerca per lo sviluppo del territorio | 4.1 Accrescere le competenze e l'apprendimento permanente | 27,07 |
| | 4.2 Rafforzare la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione | 100,00 |
| Area 5- Riqualificazione infrastrutturale del territorio | 5.1 Potenziare la mobilità regionale sostenibile di passeggeri e merci | 50,00 |
| | 5.2 Perseguire uno sviluppo energetico sostenibile | 100,00 |
| Area 6 - Superare lo stato di emergenza nella gestione dei cambiamenti climatici e delle risorse naturali | 6.1 Tutelare il territorio anche attraverso la prevenzione e la gestione dei rischi naturali | 14,18 |
| | 6.2 Ottimizzare la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti | 70,03 |
| | 6.3 Razionalizzare la risorsa acqua | 100,00 |

4.3 La performance di Dipartimento

La Performance dipartimentale, come rappresentata nel grafico sottostante, viene misurata attraverso l'**indicatore sintetico di "Performance del Dipartimento"**, che si ottiene dalla media delle realizzazioni dei singoli obiettivi strategici, determinate attraverso i soli obiettivi operativi.

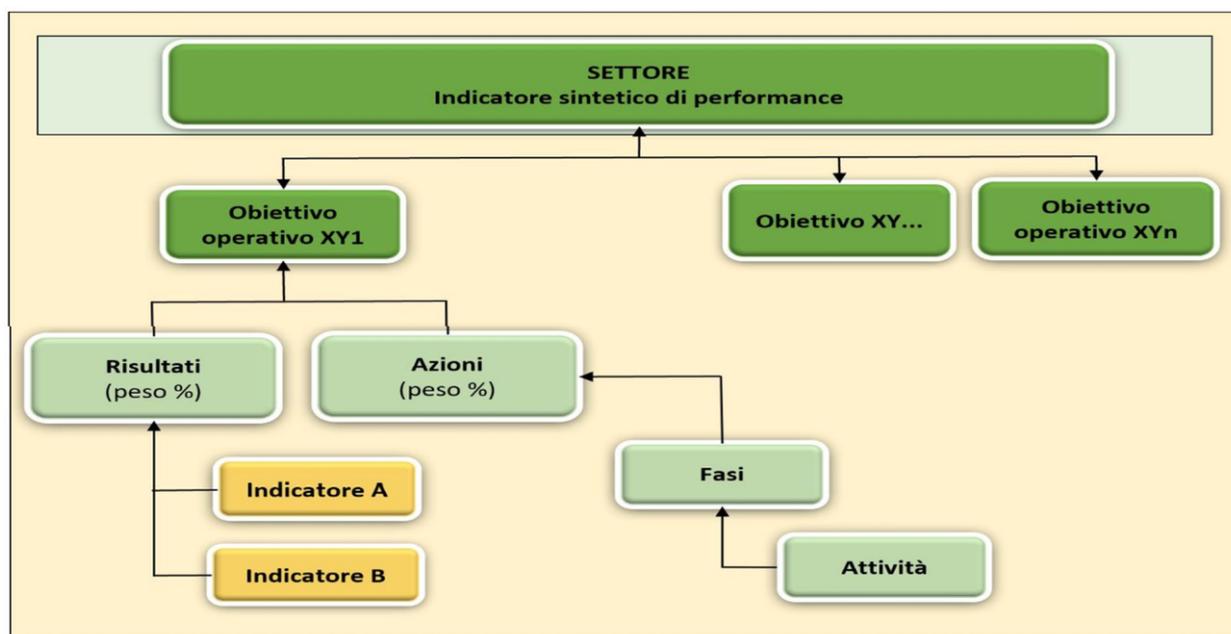


Per l'anno 2020, secondo la metodologia sopra descritta, la performance dei singoli dipartimenti è rappresentata nella seguente tabella che riassume i report dell'allegato 1 concernenti lo stato di attuazione degli obiettivi operativi raggruppati per dipartimento.

| Dipartimento | Realizzazione 31-12-2020 |
|---|-----------------------------|
| 1 - SEGRETARIATO GENERALE | 83,77 |
| 2 - PRESIDENZA | 94,95 |
| 3 - ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE | 96,53 |
| 4 - ECONOMIA E FINANZE | 100,00 |
| 5 - PROGRAMMAZIONE UNITARIA | 99,25 |
| 6 - INFRASTRUTTURE, LL.PP., MOBILITA' | 72,75 |
| 7- LAVORO, SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E TURISMO | 76,59 |
| 8 - AGRICOLTURA E RISORSE AGROALIMENTARI | 92,36 |
| 9 - TUTELA DELLA SALUTE E SERVIZI SOCIALI E SOCIO-SANITARI | 76,88 |
| 11 - TUTELA DELL'AMBIENTE | 98,05 |
| 13 - ISTRUZIONE E CULTURA | 96,57 |
| 14 - URBANISTICA | 99,92 |
| 17 - AUTORITA' DI AUDIT | 82,50 |
| 18 - SUA-STAZIONE UNICA APPALTANTE | 100,00 |

4.4 La performance di Settore

A livello di settore, l'indicatore di performance viene determinato in base alla media ponderata tra gli indicatori sintetici degli obiettivi operativi. La performance del settore viene rappresentata dal seguente grafico:



Per i dettagli delle performance dei singoli settori per l'anno 2020 si rinvia all'allegato 2 della Relazione sulla performance.

4.5 La performance individuale

Per i Dirigenti Generali dei Dipartimenti Regionali e delle Strutture apicali equiparate e per i Dirigenti Apicali degli Enti Strumentali, il sistema di valutazione della performance individuale, esposto nel dettaglio nell'Allegato 3 della presente Relazione, è disciplinato dal Regolamento Regionale n. 1/2014 e s.m.i., che prospetta un sistema misto, in cui sono oggetto di valutazione, sia i risultati, che i comportamenti organizzativi adottati nel perseguimento degli obiettivi assegnati.

L'incidenza sulla performance individuale degli obiettivi assegnati ai Dirigenti Apicali, deriva da diversi fattori valutativi:

- **Fattore valutativo 1.a - La performance organizzativa (peso 35%)**

Rappresenta il grado di attuazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza nell'ambito del Piano della Performance e risultante dalla Relazione sulla performance.

- **Fattore valutativo 1.b - Gli obiettivi individuali (peso 20%)**

Riguarda specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti attraverso il Piano della performance, corredati da target ed indicatori che li rendano inequivocabilmente misurabili e verificabili.

- **Fattore valutativo 1.c - Obiettivi individuali specifici previsti dal contratto (peso 10%)**

Si tratta di obiettivi individuali specifici definiti e assegnati ai Dirigenti Generali nel contratto individuale. Detti obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 del regolamento ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano misurabili e verificabili in modo certo e inequivoco¹³.

- **Fattore valutativo 2 - Capacità di differenziazione della valutazione (peso 5%)**

Misura la capacità di valutare i collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate.

- **Fattore valutativo 3 - Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi (peso 20%)**

Valuta le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale ed organizzativa) su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale.

¹³ Qualora in sede di sottoscrizione del contratto individuale non vengano assegnati obiettivi specifici, il peso di tale fattore valutativo si distribuisce in maniera proporzionale su gli altri fattori.

Si tratta di un fattore valutativo non immediatamente misurabili in termini numerici perché correlati ad aspetti qualitativi di natura soggettiva da considerare in sede di valutazione individuale.

• **Fattore valutativo 4 – Performance generale dell’Ente (peso 10%)**

Rappresenta la performance generale dell’Ente rispetto alla quale tutto il personale è coinvolto, misurata attraverso gli indicatori d’impatto (il cui dettaglio è contenuto nell’Allegato 1 del presente Piano).

5 Collegamenti con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Regione Calabria (PTPC), aggiornato con Deliberazione di Giunta regionale n. 36 del 30 gennaio 2020 costituisce il documento di programmazione mediante il quale l’Ente definisce le azioni strategiche di prevenzione del fenomeno della corruzione attraverso l’indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, dei responsabili per l’applicazione di ciascuna misura e dei relativi tempi. Il PTPCT ed il Piano della Performance devono risultare coerenti tra di loro. In particolare, gli obiettivi individuati all’interno del Piano della Performance devono essere tali da favorire un contesto organizzativo che favorisca la prevenzione della corruzione e contestualmente le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti.

Ai sensi dell’art. 3 comma 4 del Regolamento regionale n. 1/2014 e s.m.i., l’attuazione delle misure previste dal PTPCT saranno declinate all’interno del Piano della Performance (al quale si rinvia per ulteriori dettagli) come segue:

- Individuando, nell’ambito strategico 1.2 “Migliorare e favorire l’efficienza amministrativa” del Piano della Performance 2020-2022 i seguenti indicatori di impatto:
 - “Livello attuazione misure anticorruzione”, calcolato sulla base delle Misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT;
 - “Grado di trasparenza dell’Amministrazione”, calcolato sulla base delle attestazioni rilasciate dall’OIV;
- Incidenza percentuale, del raggiungimento delle misure, nell’ambito del processo valutativo dei Dirigenti Generali (fattore valutativo 1a - Performance organizzativa);
- Richiamo al rispetto dei tempi di riscontro alle richieste provenienti dalla Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione, come previsto dalla leva gestionale dell’obiettivo strategico 1.2 “migliorare l’efficienza amministrativa”, attraverso l’individuazione di un apposito obiettivo operativo per i Settori Affari Generali dei dipartimenti regionali.

Nello specifico, nella tabella che segue viene riportata la percentuale di realizzazione degli indicatori d’impatto che hanno concorso al raggiungimento dell’obiettivo strategico 1.2 “Migliorare e favorire l’efficienza amministrativa”:

| Titolo | Numeratore | Denominatore | Modalità di acquisizione | Unità di misura | Target 2020 | Risultato | % Realizzazione |
|--|---|--|---------------------------------|------------------------|--------------------|------------------|------------------------|
| Livello attuazione misure anticorruzione | Misure di prevenzione della corruzione attuate | Misure di prevenzione della corruzione previste da P.T.P.C.T. | R. P.C.T. | % | 100 | 100 | 100 |
| Grado Trasparenza dell’Amministrazione | Punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione | Punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alla delibera ANAC relativa alle attestazioni OIV sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno di riferimento | Attestazioni O.I.V. o RPCT | % | 100 | 62,38 | 62,38 |

(*) per maggiori dettagli si rinvia all’allegato 1 della Relazione

Con riferimento, invece, alla percentuale di realizzazione degli obiettivi operativi, di seguito vengono riportati i risultati conseguiti da ciascun Dipartimento.

| Dipartimento | Titolo indicatore | Risultato(*) |
|--|---|--------------|
| SECRETARIATO | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| PRESIDENZA | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| ECONOMIA E FINANZE | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| PROGRAMMAZIONE UNITARIA | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| INFRASTRUTTURE, LL.PP., MOBILITA' | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 92,86% |
| LAVORO, SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E TURISMO | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| AGRICOLTURA E RISORSE AGROALIMENTARI | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| TUTELA DELLA SALUTE, SERVIZI SOCIALI E SOCIO-SANITARI | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| ISTRUZIONE E CULTURA | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| TUTELA DELL'AMBIENTE | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| URBANISTICA | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| SUA | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |
| AUTORITA' DI AUDIT | Rispetto dei tempi di riscontro alle richieste del R.P.C.T. | 100% |

(*) per maggiori dettagli si rinvia agli allegati 2 e 3 della Relazione.

6 Pari opportunità e bilancio di genere

Nella Relazione sulla Performance, in ottemperanza a quanto disposto all'art. 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n.150/2009 e s.m.i., è prevista una sezione dedicata al bilancio di genere con la finalità di esplicitare gli obiettivi in tema di pari opportunità e di genere.

Di seguito i principali riferimenti normativi concernenti il bilancio di genere e attualmente vigenti sono:

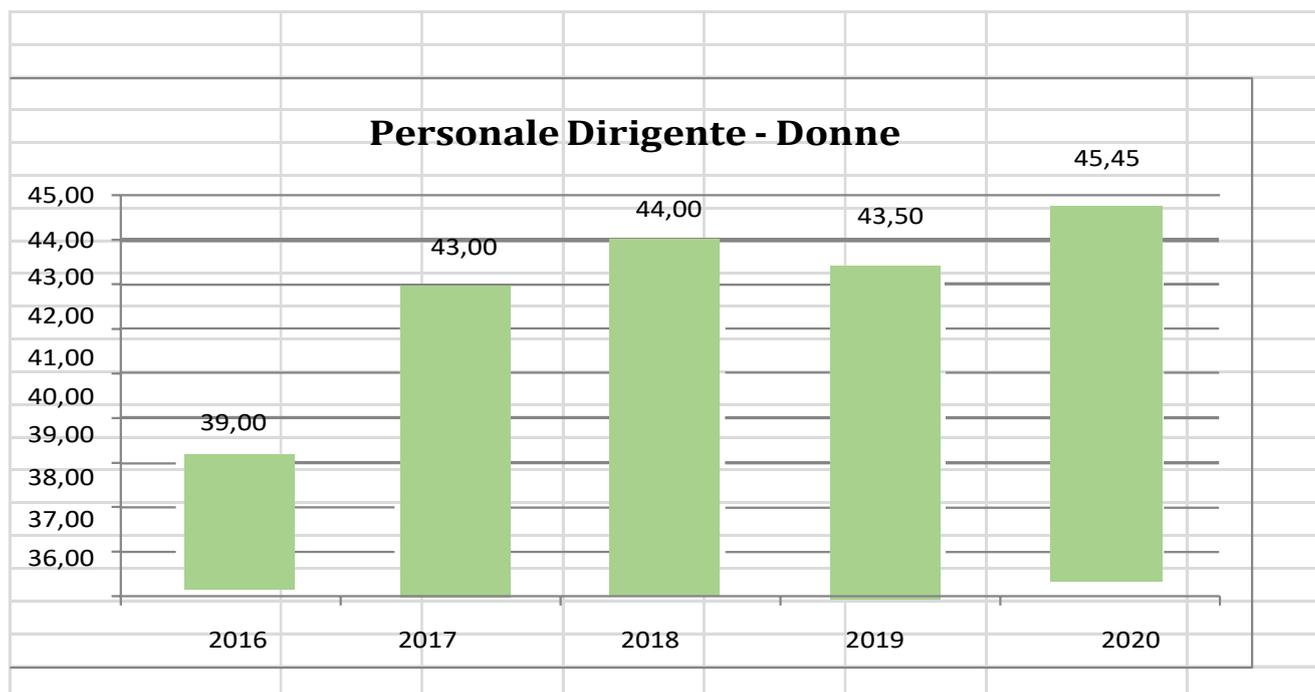
- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"*, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196;
- la Direttiva n. 2 del 2019, recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle amministrazioni pubbliche;
- la Delibera 22/2011, che fornisce *"indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance"* e tratta in maniera diffusa del bilancio di genere;
- Delibera 1/2012 pag. 16, che nell'ambito delle indicazioni del miglioramento dei sistemi misurazione della performance organizzativa richiama l'attenzione sulla necessità *"di sviluppare adeguatamente l'ambito relativo al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità"*;
- le Linee Guida n. 3 del novembre 2018 – *"Linee guida per la Relazione annuale sulla performance"* del Dipartimento della Funzione Pubblica, all'interno delle quali si prevede che la *"Relazione"*

annuale deve contenere, infine, il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione (articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 105/2009) al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere. Le amministrazioni possono evidenziare all'interno della Relazione le principali azioni intraprese, rinviando, tramite apposito link, per i contenuti di dettaglio, al bilancio di genere pubblicato sul sito istituzionale.

- L.R. 15/08 – che prevede la redazione, su proposta del Dipartimento Economia e Finanze, del bilancio sociale e la sua articolazione in bilancio di genere e bilancio generazionale al fine di migliorare la partecipazione del cittadino e la comprensibilità e trasparenza del bilancio stesso;
- DGR 439/2015 – con la quale sono state approvate le Linee di indirizzo per la predisposizione di tali documenti finalizzati a dare informazioni chiare e immediatamente intelligibili sull'attività svolta dalla Regione in relazione ai risultati raggiunti in termini di effetti sociali, anche con riferimento alle politiche di genere e generazionali.

E' opportuno segnalare che, per favorire il miglioramento della rendicontazione esterna, si è provveduto alla redazione del Rendiconto semplificato del cittadino per l'anno 2019, che è stato pubblicato, nel corso dell'annualità 2020, sul portale istituzionale della Regione Calabria, all'indirizzo web: <http://portale.regione.calabria.it/website/organizzazione/dipartimento4/subsite/rendiconto/>. L'elaborazione di tale documento ha la finalità di garantire la rendicontazione sociale, volta a mettere a disposizione dei cittadini i risultati finanziari conseguiti dall'ente regionale in modo semplice e agevole, anche grazie all'ausilio di specifiche rappresentazioni grafiche delle varie voci di bilancio.

Alcuni indicatori significativi in relazione alle pari opportunità e bilancio di genere sono stati forniti dal Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane e riguardano il quadro del personale dirigente regionale sotto il profilo del genere.



Al riguardo, si specifica che per quanto riguarda il tasso di occupazione, i dati Istat presentano un quadro nazionale con forti differenze di genere sul mercato del lavoro. Nel 2020 infatti il tasso di occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni risulta essere pari 49,00%; di contro quello maschile è pari al 67,20%.

Rispetto all'anno precedente, il trend regionale di occupazione risulta leggermente in flessione, tuttavia in linea con quello che si registra a livello nazionale, determinato in larga misura dalla crisi emergenziale a livello sanitario con notevoli ricadute in ambito socio-economico. ¹⁴

¹⁴ Fonte rilevazione ISTAT – Elaborazioni aggiornate alla data del 01.04.2021

Di seguito una rappresentazione tabellare del tasso occupazionale registrato nella Regione Calabria, nel Mezzogiorno ed in Italia, nel periodo 2016-2020 con suddivisione per genere.

Tasso di occupazione – Regione Calabria
Periodo di riferimento 2016-2020

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| MASCHI | 50,20 | 51,60 | 53,4 | 53,80 | 53,30 |
| FEMMINE | 29,20 | 30,2 | 31,00 | 30,30 | 29,00 |
| TOTALE CALABRIA | 39,60 | 40,80 | 42,20 | 42,00 | 41,10 |
| MEZZOGIORNO | 43,40 | 44,00 | 44,50 | 44,80 | 44,30 |
| ITALIA | 57,20 | 58,00 | 58,50 | 59,00 | 58,10 |

In generale, il tasso di disoccupazione complessivo registrato nella Regione Calabria è pari al 20,10 %. Per quanto concerne invece il tasso di disoccupazione femminile, il dato si attesta a livello regionale sul 22,60%. Rispetto alle annualità precedente, si registra un incremento lieve del tasso di disoccupazione.¹⁵

Nella tabella che segue, vengono riportati i dati inerenti il tasso di disoccupazione registrato nella Regione Calabria, nel Mezzogiorno ed in Italia, nel periodo 2016-2020, con suddivisione per genere.

Tasso di disoccupazione nella Regione Calabria
Periodo di riferimento 2016-2020

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| MASCHI | 21,20 | 20,00 | 19,60 | 20,20 | 18,70 |
| FEMMINE | 26,30 | 24,20 | 24,80 | 22,40 | 22,60 |
| TOTALE CALABRIA | 23,20 | 21,06 | 21,60 | 21,00 | 20,10 |
| MEZZOGIORNO | 19,60 | 19,40 | 18,40 | 17,60 | 15,90 |
| ITALIA | 11,70 | 11,02 | 10,60 | 10,00 | 9,20 |

Con riferimento alle risultanze delle azioni individuate nel Piano delle azioni positive – Allegato 4 al Piano della Performance 2020-2022 - si rappresenta che, materia di pari opportunità, la Direttiva n. 2/2019 prevede che entro la data del 30 marzo di ciascun anno *“I Comitati Unici di Garanzia devono presentare agli organi di indirizzo politico – amministrativo una Relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita Sezione sulla attuazione del suddetto Piano Triennale”*.

Al riguardo, con deliberazione n. 79 dell’11 marzo 2021 l’Amministrazione ha individuato i rappresentanti regionali quali componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G) della Giunta della Regione Calabria, procedendo successivamente alla costituzione del Comitato con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento *“Organizzazione e Risorse Umane”* n. 2642 del 15 marzo 2021.

Il nuovo Comitato, insediatosi in data 31 marzo 2021, ha provveduto ad approvare Relazione annuale sulle attività 2020 nella successiva seduta del 19 aprile 2021.

La Relazione, acquisita in atti, espone i risultati conseguiti dall’Amministrazione rispetto ai due obiettivi specifici inseriti nel PAP 2020:

1) Obiettivo specifico denominato *“Rafforzamento funzione propositiva del CUG mirata all’analisi delle*

¹⁵ Fonte rilevazione ISTAT – Elaborazioni aggiornate alla data del 01.04.2021

condizioni di clima lavorativo”, attuato dal Dipartimento Presidenza della Regione Calabria mediante la predisposizione di apposito questionario sulle condizioni del clima lavorativo interno e sull’attuazione delle politiche di genere;

2) Obiettivo specifico denominato *“Piano triennale della formazione”*, attuato dal Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, mediante la realizzazione di iniziative formative tese ad accrescere le conoscenze e competenze del personale dipendente, compresi i componenti del CUG, della Regione Calabria sulla tematica delle pari opportunità.

Di seguito si riportano, sinteticamente, i contenuti della Relazione, in merito all’analisi delle azioni ed ai risultati conseguiti dall’Amministrazione in tema di pari opportunità e di genere.

1) Azione specifica: *Rafforzamento funzione propositiva del CUG mirata all’analisi delle condizioni di clima lavorativo.*

- **DESCRIZIONE:** Predisposizione di apposito questionario sulle condizioni di clima lavorativo interno e sull’attuazione delle politiche di genere.
- **STRUTTURE REFERENTI:** Dipartimento Presidenza.
- **BENEFICIARI:** tutto il personale dipendente della Regione Calabria.

| Azione positiva | Descrizione | Indicatore | Target | Annualità |
|---|---|--|--------|-----------|
| Pianificazione e rilevazione sistematica del clima interno. | Predisposizione e somministrazione periodica di apposito questionario anonimo sulle condizioni di clima di lavoro interno e sull’attuazione delle politiche di genere | Somministrazione del questionario sul benessere organizzativo ai dipendenti regionali (on/off) | 1 | 2020 |

Relativamente a questo obiettivo, in capo al Dipartimento Presidenza, è stata avviata nel mese di dicembre 2020 un’indagine sul benessere organizzativo e sul lavoro agile. La percentuale di dipendenti che hanno partecipato all’indagine, rispondendo al questionario on line è stata il 19% sul totale dei dipendenti. Relativamente all’analisi degli indici generali è stata calcolata la media generale dei punteggi per Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del Sistema di valutazione e Valutazione del Superiore Gerarchico che è risultata di 2,6 (su una scala di valutazione da 1 a 4).

Dall’analisi dei dati acquisiti, sarà necessario per il futuro garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all’indagine sul benessere organizzativo ed innalzare la media degli indici generali. Pertanto, al fine di realizzare un campione di riferimento maggiormente rappresentativo, si ritiene di avviare l’indagine con ampio anticipo.

2) Azione specifica: *Piano triennale della formazione.*

- **DESCRIZIONE:** Realizzazione di iniziative formative tese ad accrescere le conoscenze e competenze del personale dipendente, compresi i componenti del CUG, della Regione Calabria sulla tematica delle pari opportunità.
- **STRUTTURE REFERENTI:** Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane - *“Settore Gestione Giuridica del Personale, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane - Gestione applicativi informatici del Personale.”*
- **BENEFICIARI:** Tutto il personale dipendente della Regione Calabria.

| Azione positiva | Descrizione | Indicatore | Unità di Misura | Target | Annualità |
|--|--|---|-----------------|--------|-----------|
| Piano di Formazione della Giunta Regionale | Attivazione di percorsi formativi sui temi delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, della sicurezza sul lavoro e protezione dei dati personali | N. di dipendenti presenti ai corsi di formazione effettuati nel triennio 2020-2022/ n. di dipendenti ammessi ai corsi di formazione previsti | % | 100% | 2020 |

Relativamente a questo obiettivo, il Settore *“Gestione Giuridica del Personale, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane - Gestione applicativi informatici del Personale”*, ha realizzato un Corso di formazione specifico sulle pari opportunità per i dipendenti dell’Amministrazione regionale, in collaborazione con il Formez PA, dal titolo *“CUG, pari opportunità, benessere lavorativo, mobbing e molestie sul luogo di lavoro”* (Corso di formazione on line - codice 17/2020). Il Corso si è svolto in due giornate formative, il 15 e il 22 dicembre 2020. Il relativo Programma didattico e l’elenco degli ammessi sono disponibili sul Portale tematico regionale della Formazione del personale: <https://regione.calabria.it/website/portaltemplates/view/view.cfm?20107>

Al Corso hanno partecipato 127 dipendenti regionali benché a conseguire l’attestato finale siano stati solo 68, poiché la metodologia didattica utilizzata è stata di webinar di tipo sincrono ed i problemi tecnici di connessione non hanno consentito di garantire l’80% di presenza on line.

Al termine del percorso formativo è stato somministrato ai partecipanti un Questionario di gradimento per monitorare l’efficacia dell’intervento i cui esiti sono complessivamente soddisfacenti.

Per il futuro, l’obiettivo sarà garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi in materia di pari opportunità anche mediante l’uso di webinar di tipo “asincrono”, in modo da consentire una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

5 Prospettive future: tendenze evolutive del sistema della performance

5.1 Indicazioni dell'OIV

Il Ciclo della Performance, affinché diventi uno strumento tempestivo di orientamento per gli organi preposti alla gestione amministrativa, deve superare sia le criticità riscontrate negli anni passati sia definire e attuare azioni di miglioramento suggerite dall'OIV attraverso la relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

In sede di validazione della Relazione sulla performance degli anni precedenti l'OIV si è espresso positivamente sull'impianto metodologico e sulla struttura dei documenti, richiamando tuttavia l'attenzione dell'amministrazione su alcune problematiche emerse nell'ambito dell'esame della relazione, anche al fine di consentire agli organi a ciò deputati di attivare idonee iniziative.

Sulla base delle problematiche rilevate in fase di validazione della Relazione 2018, si espongono di seguito le iniziative adottate nell'ambito dei cicli di gestione della performance 2019 e 2020, per il superamento di tali criticità.

| <i>Criticità rilevate dall'OIV</i> | <i>Iniziative adottate</i> |
|--|--|
| Gli obiettivi di trasparenza e anticorruzione sono rendicontati unitamente agli altri del Piano. Si suggerisce di estrapolare una rendicontazione specifica di tali obiettivi. | Al paragrafo 5 del presente documento viene fornita una rendicontazione specifica degli obiettivi trasparenza e anticorruzione. |
| Attivare opportune iniziative di presentazione agli <i>stakeholder</i> interni ed esterni | Sul sito istituzionale, nella sezione "Performance" di Amministrazione Trasparente, sarà consentita la navigazione web della Relazione sulla Performance della Regione Calabria. |
| Mancano informazioni sulle risorse immobiliari e tecnologiche. | Rispetto alla Relazione 2019, al paragrafo 2.5 sono stati inseriti i dati sugli immobili utilizzati per finalità istituzionali e la dotazione tecnologica dell'Ente. |
| Richiamare le principali novità legislative regionali e statali con riflessi sull'organizzazione. | All'interno del presente documento in più parti vengono richiamate le principali novità legislative intervenute, alcune delle quali di natura transitoria legata all'emergenza epidemiologica originata dal virus COVID-19 |

5.2 Ulteriori sviluppi del ciclo della performance

Nell'ambito del processo di graduale miglioramento del ciclo di gestione della performance, l'amministrazione è impegnata a sviluppare iniziative tese a rafforzare l'impianto metodologico del sistema di misurazione e valutazione della performance che di fatto non ha subito significativi interventi di "manutenzione evolutiva" dalla impostazione iniziale del 2011.

Le linee di sviluppo di questa azione migliorativa dell'impianto metodologico sono riportate di seguito e saranno implementate in una logica di gradualità e, in una prima fase, di sperimentazione al fine di modularne le concrete modalità applicative tenendo conto delle peculiarità del contesto delle amministrazioni regionali:

1. **partecipazione** e **accountability** esterna attraverso una specializzazione dei documenti di definizione e di rendicontazione delle performance (Piano e Relazione sulla Performance) in funzione delle diverse categorie di destinatari e la definizione delle **carte dei servizi** e degli standard di qualità per quei processi ai quali risultino applicabili;
2. **integrazione** tra i processi di **programmazione economico e finanziaria** e il **ciclo di gestione delle performance** (integrazione tra Piano della Performance e Documento Economia Finanza Regionale, DEFR);

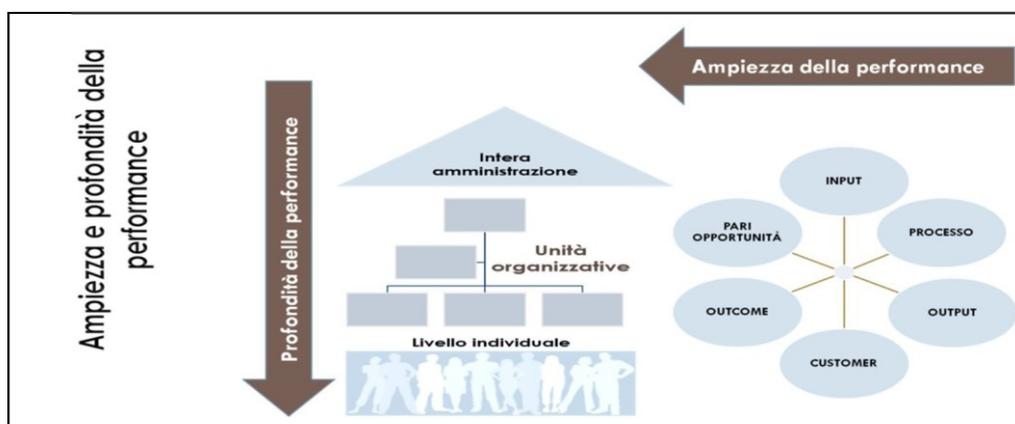
- sviluppo dei sistemi di **misurazione** tipo **economico-analitico** finalizzato alla valutazione e all'efficientamento dei **processi** gestionali.

Le linee di sviluppo sopra enunciate si concretizzeranno una volta pervenuti ad una stabile individuazione del loro contenuto metodologico ed operativo, applicabile al contesto regionale, nella logica di necessaria gradualità, ai seguenti interventi di adeguamento degli strumenti a disposizione del ciclo di gestione della performance:

- Aggiornamento linee guida metodologiche
- Revisione schemi di Piano e Relazione
- Ridisegno del livello strategico con metodologie e tecniche specifiche
- Verifiche tecnico-metodologiche Obiettivi strategici ed operativi.

5.2.1 Il rafforzamento della misurazione e valutazione multidimensionale: la *Balanced Scorecard*.

Come è noto l'attuale assetto normativo sia nazionale che regionale definisce la misurazione e valutazione delle performance di tipo multidimensionale, enfatizzando il grado di interrelazioni tra i diversi livelli e dimensioni delle performance, come sintetizzato nella seguente immagine:



Partendo da questa considerazione una delle possibili linee di sviluppo nell'ambito delle azioni descritte nel paragrafo precedente può essere rappresentata dall'utilizzo delle metodologie e delle tecniche di rappresentazione della performance conosciute nella letteratura come *Balanced scorecard (BSC)*¹⁶, che potrà avvenire riutilizzando al massimo il patrimonio informativo e il corredo di dati che già attualmente accompagnano gli obiettivi strategici e la loro attuazione gestionale rappresentata dagli obiettivi operativi.

Con la **BSC** sarà possibile sistematizzare metodologicamente le principali dimensioni di performance attraverso un reticolo gerarchizzato di indicatori per ciascuna dimensione di performance. Inoltre, sarà possibile porre estrema attenzione alla definizione delle relazioni fra le diverse dimensioni di performance e degli strumenti diagnostici per il loro accertamento e per il necessario bilanciamento fra i diversi parametri; il tutto finalizzato ad una migliore valutazione e soprattutto rappresentazione delle performance.

L'analisi multidimensionale consentirà di riportare a sistema diverse prospettive di analisi e rappresentazione di ciascun obiettivo strategico. Di seguito viene descritto un possibile scenario:

¹⁶ La *Balanced Scorecard* (Scheda Bilanciata) ideata da Kaplan e Norton, nel 1992, come strumento di misurazione delle performance aziendali secondo **quattro prospettive (economico-finanziaria, valore per gli interlocutori interni ed esterni, processi interni e apprendimento e crescita)**, si è evoluta come strumento di **gestione manageriale e strategico** per tradurre la **strategia in azione**.

| Prospettiva | Significato |
|----------------------------------|---|
| Collettività | <p>La prospettiva della collettività interpreta la politica regionale in termini di impatto sui bisogni della collettività amministrata ed in termini di gradimento dell'azione di governo da parte dei cittadini e dei portatori di interessi. Il fattore critico di successo è la capacità di adattare il <i>policy mix</i> ai cambiamenti del contesto.</p> <p>Risponde alle domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quali obiettivi deve perseguire la politica regionale per soddisfare i bisogni della collettività amministrata? • quali obiettivi garantiscono all'azione di governo il gradimento dei cittadini e dei portatori di interessi? |
| Finanziaria | <p>La prospettiva finanziaria interpreta la politica regionale in termini di efficienza ed efficacia della spesa dedicata alla realizzazione degli interventi strategici.</p> <p>Il fattore critico di successo è la disponibilità di risorse sia trasferite che proprie.</p> <p>Risponde alla domanda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qual è l'ammontare, l'efficacia e l'efficienza delle risorse finanziarie regionali destinate alla realizzazione della politica regionale? |
| Organizzazione e processi | <p>La prospettiva dell'organizzazione e dei processi interpreta la politica regionale in termini di velocità di risposta ai bisogni, razionalizzazione e semplificazione delle procedure, introduzione di nuove tecnologie. I fattori critici di successo sono la capacità di adeguare il contesto normativo, la capacità di cambiare l'organizzazione, la disponibilità di risorse finanziarie per investimenti.</p> <p>Risponde alle domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quali procedure occorre migliorare? • quali materie è necessario disciplinare per aumentare l'efficacia e l'efficienza delle risorse regionali e soddisfare i bisogni della collettività? • come è possibile aumentare l'efficacia e l'efficienza della spesa destinata alla realizzazione della politica regionale? |
| Sviluppo e apprendimento | <p>La prospettiva dell'apprendimento e sviluppo interpreta la politica regionale in termini di comprensione e soddisfazione dei bisogni della collettività amministrata, di sviluppo di competenze del personale e di strumenti di apprendimento organizzativo necessari per incrementare la capacità di comprensione e soddisfazione dei bisogni.</p> <p>Il fattore critico di successo è la capacità di osservare e interpretare l'evoluzione del contesto.</p> <p>Risponde alla domanda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quali competenze occorre sviluppare per migliorare processi e organizzazione e aumentare l'efficacia e l'efficienza delle risorse? |

Da un punto di vista grafico e a solo scopo esemplificativo, le diverse prospettive, composte ad unitarietà, possono essere rappresentate come segue:

**BSC - ESEMPIO DI ANALISI
MULTIMENSIONALE**

Prospettiva finanziaria:
ridurre il rapporto tra flussi finanziari in uscita e flussi finanziari in entrata

Prospettiva collettività:
• Riduzione emigrazione sanitaria per specifiche patologie

Prospettiva Apprendimento e Sviluppo:
• Riorganizzazione/potenziamento rete ospedaliera

Prospettiva Organizzazione e Processi:
• Azioni gestionali:
1) Individuare le patologie interessate
2) Rafforzare e/o istituire strutture idonee per la cura delle patologie

