

Parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Autorità di Sistema Portuale del mare di Sicilia Orientale sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale, a seguito dell'approvazione da parte del Comitato di Gestione del Sistema di misurazione e valutazione, avvenuta con delibera n. 10 del 26/6/2018, il cui percorso di redazione è stato costantemente seguito dall'OIV, ed a seguito del completamento del Piano delle Performance 2018 – 2020 sottoposto allo scrivente organismo completo delle schede di assegnazione degli obiettivi a dirigenti e quadri, redige il presente parere.

Durante i mesi di redazione dei documenti relativi al ciclo della Performance, l'OIV ha incontrato più volte il Segretario Generale per approfondimenti sui contenuti del documento oggetto del presente parere, ed ha proceduto all'analisi del Sistema anche in considerazione degli elementi emersi dalla valutazione dei seguenti documenti:

- ✓ Piano Operativo triennale 2018 – 2020 approvato dal Comitato di Gestione con delibera n. 7 del 26/9/2017;
- ✓ Bilancio di previsione 2018 approvato con delibera n. 11 del 17/11/2017;
- ✓ Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 – 2020 approvato con decreto del Presidente n. 14/18 del 30/1/2018;
- ✓ Piano delle Performance 2018 – 2020 in corso di approvazione;
- ✓ Linee guida per il SMVP per i Ministeri emanate dalla Dipartimento Funzione Pubblica il 2/12/2017.

Considerato che il Sistema di misurazione e valutazione della performance svolge un ruolo importante all'interno del ciclo della Performance, in quanto rappresenta le "regole del gioco", lo scrivente OIV ha suddiviso l'analisi del SMVP sulla base di tre aree di indagine:

- Il livello qualitativo dello stesso;
- Il livello delle attività di monitoraggio e controllo interno;
- Il livello di integrazione tra i diversi documenti.

Il processo di valutazione del Sistema ha tuttavia tenuto conto di una serie di elementi che di fatto condizionano ancora l'attività dell'AdSP. In particolare si rileva che la dotazione organica dell'Ente è lontana dalle condizioni di regime, così come previste dalla nuova Pianta Organica adottata in data 10/5/18 dal Comitato di Gestione con delibera n. 3 ed approvata dal Ministero Infrastrutture e Trasporti in data 21/6/18.

Il documento approvato prevede, infatti, a regime, un organico di 69 unità, escluso il Segretario Generale, mentre l'attuale dotazione organica fa registrare la presenza di

sole 25 unità (suddivise tra i due scali di pertinenza) che corrispondono a circa il 36% della futura dotazione.

Inoltre, il nuovo organigramma prevede una struttura organizzativa i cui esiti potranno essere misurati e valutati solo dopo l'acquisizione delle unità preposte e la piena operatività delle singole aree. In tale contesto si inserisce anche la necessità di garantire un equilibrio organizzativo e motivazionale tra piena funzionalità dell'AdSP rispetto agli obiettivi istituzionali e l'effettivo numero di risorse disponibili.

Livello qualitativo del Sistema:

Con riferimento a tale livello di indagine è da rilevare che l'avvio del ciclo della performance dovrà innescare una riflessione interna con la partecipazione attiva e consapevole del personale.

Il livello qualitativo del Sistema è sicuramente soddisfacente, seppur permangono condizioni operative e strutturali transitorie, è apprezzabile lo sforzo di focalizzare diversi aspetti del ciclo della performance definendo in modo analitico processi, ruoli e responsabilità.

E' stato necessario prestare, in sede di programmazione, particolare attenzione alla definizione degli obiettivi, sia organizzativi che individuali, evitando di confonderli con i compiti spettanti al personale ed integrando gli stessi con indicatori differenziati e misurabili in termini di efficacia ed efficienza.

Relativamente ai criteri di valutazione dei Dirigenti e del personale è condivisa la diversa metodologia e pesatura tra obiettivi organizzativi, individuali e valutazione delle competenze e dei comportamenti.

L'OIV, inoltre, pur comprendendo la difficile fase di avvio del Sistema, resa ancor più complessa dal processo di armonizzazione di regolamenti, tempi e procedure differenti provenienti dalle due singole Autorità, ritiene che sia necessario l'impiego di un ulteriore sforzo, da parte del Segretario Generale e dei Dirigenti, nel processo di misurazione dei risultati conseguiti, per garantire una corretta differenziazione delle valutazioni delle performance di tutto il personale, capacità di giudizio, questa, che costituisce, a sua volta, elemento di valutazione della dirigenza.

Livello delle attività di monitoraggio e controllo:

Si ritiene che il Sistema fornisca una chiara individuazione dei tempi e delle modalità di espletamento dell'attività di monitoraggio e controllo, garantendo così trasparenza e correttezza al processo.

Più che condivisibile, pertanto, la fase di monitoraggio intermedio (entro il mese di luglio), fermo restando la possibilità per lo scrivente di richiedere in qualsiasi momento informazioni sull'andamento.

Va da sé che per il 2018 lo step di controllo del primo semestre è spostato al mese di settembre.

Livello di integrazione tra i diversi documenti:

La misurazione delle prestazioni e dei risultati in termini di efficienza impone di poter misurare gli input immessi nel processo e gli output ottenuti, nonché i relativi scostamenti, al fine di poter monitorare e controllare il raggiungimento degli obiettivi programmati e porre in essere, laddove necessario, le relative azioni correttive. Per ogni obiettivo, a regime del funzionamento del ciclo della Performance, dovrebbero essere individuati il numero delle risorse impiegate ed i costi diretti di riferimento. Per tutto quanto già espresso in premessa, questo risultato non è ancora possibile. Si auspica che il prossimo aggiornamento del Piano possa contenere anche questi elementi, anche perché il concetto di efficacia ed efficienza non può prescindere da quello di costo.

Infatti, a regime, i Dirigenti dovranno individuare le risorse umane coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo in modo puntuale, sia ai fini del processo di cascading di attività, sia ai fini della misurazione del loro impatto in termini di costo.

SSSSSSSSSSSSSSSSSSSS

Tutto ciò premesso, lo scrivente OIV sulla base della documentazione esaminata, anche in relazione al processo di assestamento in atto ed alla struttura organizzativa esistente, e con particolare riferimento ai parametri che compongono la performance individuale ed alla correttezza metodologica delle misure adottate, al processo della valutazione individuale ed alla chiarezza delle modalità con cui viene formulata la valutazione finale, nonché alle procedure di conciliazione a garanzia dei valutati, tenuto conto dei suggerimenti e delle raccomandazioni ivi contenute, esprime un parere positivo sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'AdSP del mare di Sicilia Orientale.

F.to
O.I.V.
Ing. Riccardo D'Amico

9 luglio 2018