



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI
dell'Autorità di Sistema Portuale del mare di Sicilia Orientale
(Art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. 150/2009)

Anno 2018

INDICE

Premessa	pag. 3
I. Funzionamento complessivo del Sistema	pag. 5
I.1 Performance organizzativa ed individuale	pag. 5
I.2 Indicatori	pag. 6
I.3 Processo di attuazione del ciclo della Performance	pag. 7
I.4 Struttura di supporto	pag. 8
I.5 Utilizzo dei risultati del SMVP	pag. 8
2. Programma triennale Trasparenza, Integrità ed obblighi di pubblicazione	pag. 9
3. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	pag. 10

La presente relazione riferisce sullo stato del funzionamento del sistema di misurazione e valutazione dell'AdSP del mare di Sicilia Orientale per l'anno 2018. Le valutazioni ed i riferimenti in essa contenuti si fondano sulla lettura dei documenti prodotti dall'AdSP, sull'analisi dei dati e delle informazioni acquisite e sui riscontri effettuati in sede di monitoraggio e valutazione compiuti dallo scrivente OIV nel periodo giugno 2018 – marzo 2019.

PREMESSA

La presente Relazione, redatta sulla base delle indicazioni provenienti dall'ANAC e dal DFP, del sistema di misurazione e valutazione attualmente in uso dall'AdSP e delle ulteriori indicazioni provenienti dalla normativa vigente, espone le principali evidenze oggetto del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'AdSP.

L'Organismo ha svolto l'attività di monitoraggio del ciclo di gestione della performance, in particolare, con riunioni periodiche e incontri a vari livelli tenutisi presso la sede dell'AdSP, svolgendo, altresì, un'attività di indirizzo e un ruolo di guida per il miglioramento degli aspetti metodologici del processo di pianificazione.

E' necessario ricordare che il periodo in questione, oltre ad essere il periodo di prima applicazione della normativa di riferimento per l'AdSP, è stato caratterizzato da vicende organizzative che hanno condizionato significativamente l'attività dell'Ente.

Ci si riferisce, anzitutto, alla mancata approvazione della contrattazione di secondo livello per i dipendenti che, come è noto, prevede quote di retribuzione che costituiscono un incentivo economico che deve essere selettivo, meritocratico e finalizzato al miglioramento della performance organizzativa ed individuale, conseguentemente subordinato all'esito di verifiche ed attestazioni previste nel Sistema di misurazione e valutazione approvato con delibera del Comitato di Gestione n. 10 del 26/6/2018.

Analogamente non è stato raggiunto un accordo per il premio di raggiungimento obiettivi dei dirigenti.

Quanto sopra, determina il permanere di una disomogeneità di trattamento del personale legato all'Autorità Portuale di provenienza che deve essere al più presto eliminata.

Inoltre, non può non rilevarsi che l'attuale consistenza organica della Segreteria Tecnico Operativa, composta soltanto da 24 unità è fortemente sottodimensionata rispetto alla dotazione di 69 unità previste nella nuova Pianta Organica più adeguata ai compiti istituzionali da svolgere.

Tale situazione, nell'immediato rischia di non avere una rapida soluzione, in considerazione del blocco delle assunzioni introdotto dall'ultima Finanziaria.

A tale carenza di personale si è fatto fronte attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro temporaneo per sette unità lavorative, nonché attraverso un particolare impegno di tutto il personale nello svolgimento dei compiti istituzionali, in una fase particolarmente delicata di armonizzazione delle due realtà portuali confluite nell'AdSP.

Risulta evidente che le sopradette problematiche organizzative irrisolte hanno influenzato il funzionamento complessivo del ciclo della Performance.

Il quadro normativo di riferimento a supporto delle analisi condotte dall'OIV e funzionali alla presente relazione, si può riassumere come segue:

- D.lgs. n. 150/2009;
- Legge n. 190/2012;
- D.lgs. n. 33/2013;
- D.lgs. n. 39/2013;
- D.P.R. n. 62/2013;
- D.lgs. n. 97/2016;
- D.P.R. n. 105/2016;
- D.lgs. n. 74/2017;

L'art. 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. 150/2009 affida all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, predisponendo a tal fine una relazione annuale sullo stato di funzionamento dello stesso.

Con la delibera n. 23 del 16 aprile 2013, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex CIVIT) ha definito le Linee Guida per la predisposizione della Relazione, precisando, in particolare, i settori che devono formare oggetto del monitoraggio dell'OIV.

Tale attività, sulla base delle indicazioni contenute nel cronoprogramma del Dipartimento Funzione Pubblica, deve essere completata, entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Oltre all'introduzione del DPR n. 105/2016 che ha regolamentato le funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni, com'è noto è intervenuto anche il d.lgs. n. 97/2016 che revisiona e semplifica le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza delle pubbliche amministrazioni dettate dalla Legge n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013 nonché il d.lgs. n. 74/2017 che ha apportato modifiche al d.lgs. n. 150/2009.

Il decreto 150/2009 recante "Attuazione della legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche" ha potenziato all'interno delle pubbliche amministrazioni i principi manageriali della pianificazione, della programmazione e del controllo, funzionali alla misurazione e alla valutazione delle performance delle organizzazioni pubbliche al fine di un continuo miglioramento delle stesse.

Il decreto ha integrato la sfera del Management, con quella della Misurazione e del Mercato (trasparenza) fissando una serie di principi, criteri, funzioni ed obblighi a carico delle amministrazioni pubbliche e prevedendo una figura ad hoc (quella dell'OIV) definendone puntualmente attività e funzioni all'art. 14. Funzioni riconducibili sostanzialmente ad attività di monitoraggio, controllo e verifica in materia di performance e trasparenza. Tale intervento è stato modificato dal d.lgs. 74/2017 il quale oltre a rafforzare i poteri di controllo degli OIV ha imposto una maggiore attenzione agli outcome da parte delle pubbliche amministrazioni e la necessità di legare sempre più e meglio gli obiettivi istituzionali alle effettive esigenze degli stakeholders.

Il decreto 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", ha complessivamente operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione, non limitandosi alla sola ricognizione e al coordinamento delle disposizioni già adottate, ma introducendo anche nuovi obblighi, con relativi ulteriori adempimenti di monitoraggio a carico dell'OIV. Tale intervento è stato modificato dal d.lgs. n. 97/2016 che è intervenuto in materia di semplificazione degli obblighi informativi e di integrazione degli aspetti connessi alla performance, alla trasparenza ed alla corruzione. Con delibera n. 1310 del 28.12.2016 l'ANAC ha adottato apposite Linee Guida fornendo indicazioni operative circa gli aspetti connessi ai diversi obblighi informativi.

Il decreto n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" è stato emanato per prevenire fenomeni di corruzione e situazioni di conflitto di interesse o di contrasto con il principio costituzionale di imparzialità dell'azione amministrativa, con adempimenti in relazione ai quali anche l'OIV è chiamato a vigilare.

In attuazione delle previsioni contenute nella legge n. 190 del 2012, è stato emanato il DPR 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici", contenente le regole di condotta che costituiscono la base minima e indefettibile dei codici di comportamento delle singole amministrazioni, da adottare previo parere dell'OIV (art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001). Stante la non applicabilità del 165/2001, le AdSP si adeguano ai principi in esso contenuti. Pertanto il Codice di Comportamento, seppur condiviso dall'OIV prima della sua approvazione, non è stato oggetto di un formale parere.

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

I.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Sulla base della propria missione istituzionale, del contesto di riferimento, delle relazioni con gli stakeholder interni ed esterni e dei vincoli finanziari, l'AdSP individua gli obiettivi strategici triennali, rappresentati negli strumenti di pianificazione e programmazione redatti:

- Piano Operativo Triennale;
- Programma triennale delle Opere Pubbliche;
- Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

Dalla programmazione triennale si passa poi al dettaglio della programmazione annuale con la quale vengono esplicitati gli obiettivi ed il processo di verifica e misurazione del raggiungimento degli stessi, assegnati al fine del conseguimento degli obiettivi specifici di più lungo respiro.

Secondo la declinazione dell'albero della performance, previsto dal sistema di misurazione e valutazione interno, partendo dagli obiettivi strategici si passa poi alla definizione degli obiettivi organizzativi ed operativi.

Nell'ambito del SMVP è stato esplicitato il concetto di performance organizzativa intesa come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'organizzazione di appartenenza e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione.

Pertanto, in conformità con quanto stabilito dalla normativa vigente e dalle indicazioni formulate dall'A.N.AC., ai fini della rilevazione della performance organizzativa, il sistema di misurazione e valutazione deve indicare:

- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento alla riduzione dei costi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'esercizio 2018 rappresenta il primo anno di applicazione del SMVP e pertanto sono in corso di espletamento attività di analisi e monitoraggio di cui tener conto nella prossima revisione del sistema anche in considerazione dell'ampliamento a regime della dotazione di personale da 24 a 69.

Il processo di programmazione, condivisione e assegnazione degli obiettivi per l'anno 2018 è avvenuto secondo i criteri del nuovo SMVP. L'obiettivo è quello di giungere ad una piena implementazione di tale SMVP nel corso dell'anno 2019, tenuto conto che:

l'AdSP completerà nei tempi tecnici necessari l'incremento del personale che consentirà un rafforzamento della Struttura Tecnica Permanente;

Va inoltre rilevato come l'attuale SMVP potrà essere oggetto di ulteriori aggiustamenti a seguito dell'approvazione della nuova contrattazione decentrata, nella quale sarà formalizzato il legame dell'incentivo economico con il miglioramento della Performance organizzativa ed individuale.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

- Azioni di coinvolgimento nel processo della Performance degli stakeholders di riferimento;
- Attivazione di processi finalizzati alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti;
- Attivazione di processi finalizzati al perfezionamento della mappatura delle attività caratterizzanti all'interno delle singole Aree;
- Miglioramento nella rappresentazione dell'impiego delle risorse finanziarie per missioni/obiettivi;
- Miglioramento delle fasi della programmazione, del monitoraggio e del controllo delle attività e degli obiettivi.

I.2 INDICATORI

Gli obiettivi individuali ed organizzativi sono declinati nell'Albero della Performance e nell'ambito di Schede Obiettivo Individuali che rappresentano, in coordinamento con il Piano della Performance, la base per le attività di monitoraggio e controllo a supporto della valutazione dello stato di avanzamento e conseguimento dei risultati. Nella scheda, oltre gli obiettivi operativi, strettamente connessi ad un obiettivo strategico di riferimento, sono riportati:

- l'indicatore: trattasi quasi sempre di indicatori temporali e/o quantitativi. Questo è strutturalmente legato alla tipologia di attività e di output prodotti dall'AdSP. Sarà opportuno utilizzare, in futuro, anche indicatori connessi alla qualità o ad indicatori economici legati alle risorse impiegate.
- il peso assegnato ad ogni obiettivo rispetto al totale degli obiettivi da conseguire nel corso dell'esercizio sia per il conseguimento degli obiettivi strategici che per il miglioramento dell'organizzazione;
- il target da conseguire in coerenza con il piano strategico dell'AdSP e con le indicazioni metodologiche e temporali provenienti dalle disposizioni normative di riferimento;
- la declinazione delle attività e/o dell'output connesso alla realizzazione dell'obiettivo individuale e dei pesi di valutazione di riferimento.

Gli indicatori selezionati rispettano in linea generale i requisiti previsti dall'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

- Migliorare l'integrazione tra la fase di *definizione degli obiettivi* e la *programmazione economico-finanziaria*;
- Migliorare la fase di *definizione degli obiettivi* indicando, ove possibile, le risorse umane e economiche assegnate;
- Integrazione degli indicatori di *risultato temporali* con *indicatori di efficienza* (rapporto input/output).

I.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il processo per la definizione e l'assegnazione degli obiettivi, dei tempi e dei soggetti coinvolti, è piuttosto chiaro e ben definito seppur suscettibile di miglioramento.

Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate.

- a) definizione delle linee strategiche per il triennio;
- b) programmazione finanziaria, di bilancio e in materia di anticorruzione e trasparenza;
- c) definizione degli obiettivi operativi da conseguire, dei relativi indicatori e target;
- d) monitoraggio in corso d'anno ed eventuale revisione degli obiettivi;
- e) valutazione sul conseguimento degli obiettivi;
- f) validazione relazione performance.

Il calendario degli adempimenti previsto nella norma è il seguente:

1. Revisione del Piano delle Performance 2019 – 2021 completo delle schede degli obiettivi (Previsione normativa entro il 31 gennaio).
2. Eventuale revisione del Sistema di misurazione e valutazione (Previsione normativa entro il 31 gennaio). Essendo pervenuti all'approvazione del Sistema il 26/6/2018 con delibera n. 10 del Comitato di Gestione, si ritiene opportuno giungere a completamento di un intero ciclo della Performance, in modo da verificarne il funzionamento ed eventuali criticità, prima di effettuare eventuali modifiche.
3. Monitoraggio di primo livello sul ciclo della Performance (a cura dell'OIV) entro 30 giorni dall'approvazione del Piano.
4. Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, Trasparenza ed integrità dei controlli interni. (entro il 30 aprile).
5. Monitoraggio (a cura dell'OIV) sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali per il personale (entro il 30 aprile).
6. Relazione sul ciclo della Performance (a cura del Segretario Generale), approvata con decreto del Presidente e Validazione dell'OIV (entro il 30 giugno).
7. Monitoraggio premialità (entro il 30 novembre).

Tuttavia, considerato che il ciclo della Performance, dopo una fase di formazione ed approfondimento nonché di elaborazione dei necessari documenti, è stato sostanzialmente avviato con l'approvazione del Piano 2018-2020, avvenuta nel mese di luglio 2018, e considerato altresì che i predetti termini temporali sono meramente ordinatori, si conviene di fissare le seguenti scadenze:

- 1) Revisione del Piano delle Performance 2019 – 2021 completo delle schede degli obiettivi - da realizzare entro il 31 marzo.

Per quanto riguarda la c.d. fase discendente, allo scopo di anticipare la premialità 2018, mantenendo così le scadenze previste dalla contrattazione integrativa precedente, si è convenuto di fissare, orientativamente, le seguenti date:

- 2) Relazione sul ciclo della Performance (a cura del Segretario Generale) approvata con decreto del Presidente entro il 30 aprile.
- 3) Validazione dell'OIV della Relazione sulla Performance (entro il 15 maggio).
- 4) Monitoraggio premialità (entro il 15 maggio).

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

- Supportare la definizione degli obiettivi con l'indicazione delle risorse umane ed economiche assegnate.
- Supportare la definizione degli obiettivi sulla base delle mappature dei processi interni.
- Migliorare l'osservabilità della misurazione degli obiettivi in termini di output.
- Migliorare il rispetto delle tempistiche previste dalla norma.

1.4 STRUTTURA DI SUPPORTO

Per quanto riguarda la struttura tecnica permanente di supporto a tutte le attività relative alla Performance, nonostante le considerazioni già esposte circa l'attuale ridotta dimensione organica e la complessità della gestione, si rileva che la stessa è risultata adeguata alle necessità in quanto il Segretario Generale è stato costantemente interfaccia dell'OIV nelle varie fasi, inoltre la struttura è stata composta dal RPCT, e da due unità impiegate (di cui una con contratto di lavoro interinale) di adeguate capacità e competenze.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

- Adozione di report gestionali ai fini della misurazione dei tempi procedurali per processo/attività.
- Adozione di misure finalizzate al miglioramento delle attività di monitoraggio e controllo degli obiettivi.

1.5 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sistema è finalizzato al miglioramento dei risultati raggiunti in termini di efficienza ed efficacia, nonché della qualificazione del personale allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e l'assetto organizzativo in cui opera.

Per dare maggiore intensità all'intero ciclo della Performance è necessario che le fasi della pianificazione e della programmazione siano strettamente connesse alle fasi del monitoraggio e del controllo.

La pianificazione e la programmazione rappresentano, infatti, condizione necessaria, ma non sufficiente, per la realizzazione degli obiettivi se non supportati da costanti processi di misurazione, monitoraggio e controllo volti a fornire una serie di informazioni qualitative e quantitative sulla gestione al fine di verificare costantemente le condizioni di efficacia ed efficienza dell'Amministrazione ed eventuali criticità.

Infatti, come previsto dall'art. 14, comma 6, del D.Lgs 150/2009, solo con la validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10, sarà possibile corrispondere i premi secondo il sistema di misurazione adottato.

Nel corso dell'anno sono stati avviati monitoraggi sia attraverso la predisposizione di verbali di incontro tra Segretario Generale e dirigenti di Area, sia attraverso controlli conoscitivi ed informativi dell'OIV.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

- Avvio di incontri informativi tra struttura tecnica permanente, Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili di Area.
- Adozione di crono programmi condivisi in materia di Performance e Trasparenza.
- Adozione di misure finalizzate al miglioramento delle attività di monitoraggio e controllo degli obiettivi.

2. PROGRAMMA TRIENNALE TRASPARENZA ED INTEGRITA' ED OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'AdSP attribuisce alla Trasparenza un valore strategico ai fini della realizzazione dei propri obiettivi.

Gli obiettivi assegnati in termini di trasparenza danno evidenza del come l'Ente abbia puntato sulla correlazione della Trasparenza con gli altri aspetti essenziali della gestione quali la pianificazione strategica, la programmazione delle singole azioni operative, la gestione economica e finanziaria, la definizione del ciclo della Performance organizzativa ed il rafforzamento di comportamenti etici e responsabili, al fine di stimolare un progressivo e continuo miglioramento dell'azione amministrativa.

I Piani di prevenzione della corruzione e della Trasparenza sono regolarmente pubblicati sul portale dell'AdSP nella sezione Amministrazione Trasparente.

Anche per la Trasparenza vengono espletati periodici controlli da parte dell'OIV, in collaborazione con il RPCT, ai quali sono assegnati compiti di promozione ed attestazione degli obblighi di trasparenza ed integrità.

L'OIV ha provveduto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g del D.Lgs 150/2009 e delle delibere ANAC n. 141/2018 e n. 141/2019 ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sul formato di ciascun documento, dato ed informazioni elencati nella griglia di rilevazione.

L'OIV ha svolto gli accertamenti anche tenendo conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, svolta dal RPCT ai sensi dell'art. 43, comma I, del decreto legislativo 33/2013.

Le attestazioni e le griglie di rilevazione sono regolarmente pubblicate nel Portale dell'AdSP nella Sezione Amministrazione Trasparente – controlli e rilievi.

L'OIV concorda con il RPCT circa la volontà di porsi come obiettivo quello di superare l'interpretazione degli obblighi informativi come mero adempimento normativo, attraverso la diffusione del concetto di "Amministrazione aperta" all'interno del quale la trasparenza assume un valore significativo sia per il raggiungimento di migliori performance organizzative, sia per una migliore soddisfazione degli utenti esterni.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

- Avvio di incontri informativi semestrali tra RPCT, Segretario Generale, Dirigenti e Personale.
- Prosecuzione dell'attività di formazione rivolta a tutto il Personale sugli aspetti della Trasparenza ed Anticorruzione.
- Potenziamento del sito istituzionale introducendo modalità di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti.

3. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Le attività di monitoraggio sono state strutturate sia in maniera programmata, attraverso step periodici, sia mediante incontri e contatti informali.

Il monitoraggio dell'OIV, infatti, deve essere svolto in maniera sistematica e costante rilevando e segnalando all'Amministrazione eventuali criticità al fine di promuovere azioni correttive.

I riferimenti normativi per le attività di monitoraggio dal parte dell'OIV sono costituiti principalmente dalle seguenti delibere:

- delibera n. 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del piano della Performance, art. 10, comma 1 lettera a) del D.lgs 152/2009";
- Delibera 6/2013 "linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013"
- Delibera 23/2013 "linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV" art. 14, comma 4, lettera a) decreto 150/2009.

Con particolare riferimento alla citata delibera n. 23, il quadro generale di monitoraggio, seguendo un criterio cronologico, prevede:

- a) Le valutazioni sull'avvio del ciclo della performance in corso, a cui si è dato inizio con l'adozione del Piano della Performance;
- b) La redazione della relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) con riferimento al ciclo della performance precedente;
- c) Le valutazioni sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali del personale avvenuta durante il ciclo della performance in corso;
- d) La validazione della relazione sulla performance con riferimento al ciclo della performance precedente;
- e) Le valutazioni sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale con riferimento al ciclo della performance precedente.

L'OIV si è insediato in data 16 gennaio 2018, e solo a decorrere da tale data ha potuto avviare una azione di dialogo e confronto con il personale dell'AdSP Sicilia Orientale e la predisposizione e l'attuazione degli adempimenti previsti a partire dalla redazione del Piano delle Performance. L'assoluta novità di dette pratiche e l'attuale struttura organizzativa aziendale, ancora fortemente carente rispetto alle necessità espresse con la nuova Pianta Organica, hanno fatto sì che nonostante la completa collaborazione prestata dalla struttura dirigenziale, sia risultato inevitabile il ritardo rispetto ai termini fissati dalla normativa per la pubblicazione del Piano della Performance, ex d.lgs. 150/2009, che si sarebbe dovuto approvare entro il 31 gennaio in conformità alle indicazioni fornite dalla delibera CIVIT n. 112/2010, e che nonostante lo sforzo innovativo adottato dagli uffici, è stato approvato con decreto del Presidente dall'AdSP in data 24/7/2018.

Pertanto, sulla scorta dei passaggi sopra riportati, il primo step dell'OIV è stato quello del monitoraggio di I livello concernente l'avvio del Ciclo della performance.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'AdSP Sicilia Orientale ha svolto la propria attività di monitoraggio di avvio del ciclo utilizzando il Piano della Performance 2018-2020, documento che, formalmente, ha dato avvio al Ciclo.

Nella fase di start up l'OIV si è fatto parte attiva nel collaborare e nel fornire gli immediati chiarimenti e spiegazioni necessari alla compilazione del Piano della Performance, ribadendo più volte che i parametri di riferimento devono essere rintracciati nelle Delibere CIVIT nr. 6/2013 e 112/2010 e nelle Linee guida n. 1-giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La metodologia seguita per il monitoraggio ha avuto come obiettivo la verifica della corretta applicazione delle Delibere CIVIT di riferimento sopra citate ed il monitoraggio della procedura finalizzato all'individuazione di eventuali criticità al fine di promuovere interventi correttivi.

Il Piano della Performance, è stato redatto in conformità con il bilancio di Previsione esercizio finanziario 2018 dell'AdSP, pertanto costituisce uno strumento per dettagliare l'impiego delle

risorse per aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi e per articolare in modo differente le risorse già assegnate per “mission”.

Dal monitoraggio di I livello effettuato di cui all'allegato I – verbale OIV n. 8 del 16/10/18 al quale si rimanda, è emerso, in particolare che, in materia di pari opportunità, non è stata ancora formalmente individuata la figura del Responsabile. A tal proposito si evidenzia che, dalle schede di analisi quali-quantitative relative alle risorse umane, emerge una grave disparità di genere (sia in termini numerici in generale, che di posizioni ricoperte e, conseguentemente, in termini di retribuzioni) che si ritiene opportuno segnalare ai vertici al fine di individuare le migliori soluzioni per porvi rimedio in fase di progressioni di carriera e/o, ove possibile, in fase di selezione del personale.

L'OIV ha curato e tenuto attivo il rapporto con la struttura tecnica permanente, con il Segretario Generale, con il RPCT, con i Dirigenti e con il Presidente informandolo sull'andamento del ciclo della Performance e su alcune criticità emerse.

Le attività di verifica e controllo sono essenzialmente riconducibili a tre ambiti di intervento:

- Attività per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza;
- Attività a supporto del ciclo della Performance;
- Attività a supporto della formazione interna.

L'OIV ha effettuato i monitoraggi richiesti dall'ANAC:

- Ha provveduto con la seguente relazione a monitorare il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, di trasparenza ed integrità dei controlli interni, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a) del d.Lgs 150/2009;
- Ha provveduto, nel corso del 2018, a monitorare e garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della Performance;
- Ha provveduto ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sul formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella griglie di rilevazione.

L'OIV, inoltre, monitora costantemente la Sezione Amministrazione Trasparente del Portale dell'AdSP, segnalando, sempre in un'ottica di fattiva collaborazione, i ritardi negli adempimenti e negli aggiornamenti promuovendo ed attestando gli obblighi di Trasparenza ed integrità imposti dal decreto legislativo n. 33/2013.

F.to
Organismo Indipendente di Valutazione
Ing. Riccardo D'Amico

30 aprile 2019