



RELAZIONE

sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, let. A, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

anno 2021

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi".

Il contesto in cui si è svolto il ciclo annuale della performance 2021 è stato caratterizzato da due fattori: a) la prosecuzione dello stato di emergenza globale del virus Sars19-Covid. b) una direttiva ministeriale che ha unificato gli obiettivi dei presidenti delle AdSP andando quindi a rifocalizzare l'ente su obiettivi più strettamente organizzativi.

L'Avvio del ciclo 2021 ha altresì coinciso con la conferma del presidente e del segretario generale in un secondo mandato. Lo stesso OIV è stato rinnovato per il triennio 2021-2023.

Dopo un triennio che ha visto gradualmente l'assorbimento di diverse sedi e la loro piena operatività l'ente ha concluso l'incorporazione del porto di Arbatax dal mese di settembre 2021 nella circoscrizione dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna.

Con decreto n. 185 del 16 giugno 2021 è stato adottato il Piano delle Performance 2021 successivamente aggiornato con decreto n. 249 del 29 luglio 2021.

Si elencano di seguito gli elementi di rilievo del sistema di performance durante il 2021

PROGRESSI

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della ADSP è stato aggiornato, nella sua regolamentazione, solo a dicembre 2021 con Delibera n. 24/2021 del comitato di gestione e quindi con applicazione a partire dal 2022.

Si è mantenuto nell'anno 2021 un Sistema in cui le direzioni concorrono per quanto di competenza ad obiettivi trasversali a tutte o a più di una direzione e con la presenza in tutte le direzioni di un obiettivo trasversale di miglioramento in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza; inoltre, l'adesione alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica, per la valutazione partecipativa di cittadini e utenti, continua con questionari differenziati e focalizzati sugli impatti, interni e/o esterni delle attività per ciascuna direzione, anche se ancora i numeri di risposta sono poco rilevanti per alcune direzioni.



La documentazione a supporto del monitoraggio e valutazione finale è ampia e coerente con gli obiettivi e il processo di cascading è stato ben seguito; durante l'anno sono state meglio specificate le schede nella parte della riparametrazione dei fattori di performance ai fini dell'erogazione del premio seppur con alcuni ritardi rispetto alle tempistiche previste dal SMVP.

TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'OIV è tenuto a verificare la pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale (art. 14, c. 4, lettera g, del d.lgs. n. 150/2009, delibera A.N.AC. 294/2021). L'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021 è stata resa dall'OIV in data 27 giugno 2021.

Sulle verifiche effettuate si è già riferito nella attestazione, come pure sulle conclusioni raggiunte e non sono emerse particolari criticità avendo l'ente avviato azioni di miglioramento anche sul monitoraggio dei procedimenti e sulla mappatura dei rischi e sugli strumenti informativi.

E' migliorata l'integrazione fra il piano di performance e il PTPCT ed è incrementata la formazione sul tema.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Nel 2021 sono stati svolti questionari ad hoc per l'utenza. Rimangono da capire le motivazioni di una scarsa adesione dell'utenza ad alcuni questionari.

INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO

Gli obiettivi ministeriali hanno rafforzato l'integrazione del piano di performance con indicatori contabili e finanziari. La direzione amministrazione è stata direttamente coinvolta negli obiettivi del segretario generale e delle due direzioni tecniche in tema di impegni di spesa e liquidato e quindi con capacità di monitoraggio delle spese. Rimane da strutturare un sistema di gestione di qualità e una maggiore adesione in termini temporali fra ciclo di performance, ciclo di bilancio ovvero programmazione economica e finanziaria dell'ente.

INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO

L'integrazione con gli altri strumenti di controllo interno (altri rispetto alla trasparenza), e in particolare con il controllo di gestione, resta ancora da progettare. A inizio 2022 si è avviato il lavoro di integrazione con il PIAO, ex articolo 6 del decreto legge n. 80/2021

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni da parte dell'OIV si è basato in primo luogo sull'esame puntuale di tutta la documentazione rilevante, quella pubblicata sul sito amministrazione trasparente, ma anche con verifica di documenti interni. Sono state svolte durante l'anno riunioni in presenza e da



remoto con i singoli dirigenti e il Segretario generale oltre che con il nucleo di supporto all'OIV.

RACCOMANDAZIONI

A fronte di quanto descritto sopra e dell'analisi delle schede di valutazione, l'applicazione del SMVP e l'eventuale suo aggiornamento dovrà:

- dare continuità allo sforzo di collegare la programmazione degli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione e migliorare ulteriormente il processo di programmazione della performance; Rendere le tempistiche di applicazione del sistema maggiormente cogenti sugli atti amministrativi da produrre
- migliorare la capacità di rappresentare i bisogni del territorio ed il valore generato dagli obiettivi per il cittadino e integrare la programmazione con ulteriori indicatori di impatto utili all'utente;
- rafforzare una capacità di gradazione della valutazione da parte dei valutatori lasciando spazio ad una maggiore differenziazione che possa incidere altresì sulle progressioni di carriera e non solo sull'assegnazione annuale del premio;
- verificare obiettivi adeguati al livello di performance richiesto per i diversi livelli di inquadramento del personale;
- sviluppare anche attraverso cruscotti gestionali un sistema informativo per il monitoraggio in tempo reale del grado di raggiungimento degli obiettivi e dell'efficacia dei relativi indicatori, in particolare laddove gli indicatori sono strettamente correlati al bilancio;
- potenziare la formazione dei dirigenti e dei responsabili d'area per aumentare la loro competenza in tema di assegnazione obiettivi e di valutazione.

29.04.2022

L'OIV

Claudia Marcolin

Roberto Casini

Caterina Santese