



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE DEL MARE DI SARDEGNA

Visto l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (da ora d.lgs. n. 150/2009), e s.m.i., in tema di Sistema di misurazione e valutazione della performance, a norma del quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e, a tal fine, adottano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

Visto l'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. che definisce i compiti dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (di seguito OIV);

Visto il decreto legislativo del 4 agosto 2016, n.169, avente ad oggetto la riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle precedenti Autorità Portuali di cui alla legge n.84/1994 e che istituisce le nuove autorità di sistema portuale tra cui l'Autorità di sistema portuale del mare di Sardegna (da ora AdSP);

Visto il decreto del Presidente dell'AdSP n.134 del 21 dicembre 2017 con cui è stato costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione;

Vista la delibera del Comitato di gestione n. 3 del 14 febbraio 2018 dell'AdSP con cui è stato approvato il Piano Operativo Triennale 2018-2020;

Viste le linee guida n.2 del dicembre 2017 del Dipartimento della funzione pubblica relative al sistema di misurazione e valutazione della performance;

Preso atto della comunicazione avvenuta via email in data 6 luglio 2018, con cui la dott.ssa Francesca Correddu, membro del nucleo di supporto all'OIV ha trasmesso su disposizione del Segretario Generale il documento definitivo relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'AdSP;

Considerato che il Sistema di misurazione e valutazione della performance verrà adottato per la prima volta nell'Ente a seguito della sua costituzione nel novembre 2017, nelle more dell'approvazione della nuova pianta organica dell'ente, della razionalizzazione e omogeneizzazione della contrattazione di secondo livello a tutte le sedi dell'AdSP;

Esaminata la documentazione trasmessa e verificato, in particolare:

✓rispetto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, la declinazione della dimensione temporale, la descrizione delle fasi del ciclo di valutazione e dei ruoli attribuiti ai soggetti coinvolti, la previsione di un adeguato sistema di obiettivi e indicatori e di strumenti organizzativi per consentire una adeguata trasparenza nella misurazione delle performance dell'ente, nonché l'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio;

✓ rispetto alla valutazione della performance individuale, la metodologia proposta, le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati e la previsione di un adeguato sistema premiante e di meccanismi atti a differenziare le valutazioni;



Considerato che la nomina del Segretario Generale dell'AdSP è avvenuta con delibera n. 1 del Comitato di gestione del 14 febbraio 2018;

Considerato che, a partire dal 1 marzo u.s., l'OIV ha avviato insieme al Presidente, al Segretario Generale e ai dirigenti dell'AdSP una ricognizione sugli obiettivi di performance aziendale correlati sia alle direttive del MIT, di cui sopra, che al Piano Operativo Triennale;

Considerato che si sono susseguiti una serie di incontri fra il personale dirigente e il Segretario Generale per la condivisione degli obiettivi e che, alla presenza dell'OIV, è stato svolto un colloquio con ciascun dirigente ai fini della definizione dei medesimi obiettivi, anche in relazione a target ed indicatori specifici;

Considerato che è stato contemporaneamente elaborato il sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente, anche attraverso un continuo confronto con l'OIV, e che tale sistema prevede una prima applicazione al personale dirigente nel 2018 e, a seguire, nel 2019, l'applicazione anche al personale non dirigente;

Considerato che entro il 2018 verranno uniformate tutte le procedure amministrative atte al funzionamento dell'AdSP in tutte le sedi dell'Ente;

Considerato che l'intero ciclo di performance sarà attuato nella sua totalità a partire dal 2019, ma che risulta necessario dotarsi, sin dalla fase di prima applicazione, di un sistema di supporto per la misurazione e la valutazione degli obiettivi dei dirigenti anche ai fini di una maggiore trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;

Richiamate le precedenti interlocuzioni istruttorie relative all'elaborazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance intercorse tra l'OIV e i referenti dell'Ente;

Ravvisata la necessità di assicurare, anche per quanto riguarda i dirigenti, un processo di valutazione che:

- ✓ si fondi sul principio in base al quale occorre valutare conoscendo il ruolo e i compiti del valutato;
- ✓ comunque garantisca al valutato adeguate forme di partecipazione, condivisione e contraddittorio;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in merito alla redazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2018, con le seguenti raccomandazioni:

- prevedere nel Piano delle performance la correlazione tra gli obiettivi assegnati al Segretario Generale ed ai dirigenti con gli obiettivi strategici e organizzativi dell'Ente;
- prevedere che siano rafforzate all'interno dell'Ente, attraverso specifici programmi formativi, le competenze in tema di performance e di valutazione, anche in previsione della futura valutazione dei dipendenti assegnati ai vari settori dell'AdSP da parte dei rispettivi dirigenti;
- realizzare tempestivamente la razionalizzazione ed omogeneizzazione degli accordi contrattuali di secondo livello fra le diverse sedi confluite nell'AdSP aventi impatto sul sistema di misurazione e valutazione della performance;



- prevedere che l'attribuzione del trattamento retributivo variabile al Segretario generale e ai dirigenti, collegato alla valutazione finale, avvenga secondo principi di trasparenza e procedure uniformi nell'AdSP e predefinite coerentemente con le finalità della performance;
- prevedere, in sede di aggiornamento del sistema nel 2019, che sia ulteriormente rafforzato il processo di raccordo fra ciclo di performance e ciclo di programmazione finanziaria, oltreché con i documenti di programmazione strategica dell'Ente e le direttive del MIT.

18/7/2018

L'Organismo indipendente di valutazione

Dott.ssa Claudia Marcolin

Dott. Roberto Casini

Dott.ssa Caterina Santese

Claudia Marcolin
Roberto Casini
Caterina Santese