



Autorità di Sistema Portuale  
del Mare Adriatico Centrale

Porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona

# RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE CICLO PERFORMANCE

-Marzo 2023-



## 1. Premessa

Preliminarmente si evidenzia che, l'art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Tale documento supera la pletora degli strumenti di programmazione a favore di un disegno organico e integrato della strategia di ciascun Ente e, per espressa previsione normativa, ha l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi. Per espressa previsione normativa, con il P.I.A.O. vengono abrogati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti all'interno delle corrispondenti sezioni tra cui il Piano della performance. In sede di prima applicazione il termine di adozione del P.I.A.O. è stato prima differito al 30 aprile 2022 e, successivamente, ulteriormente prorogato. L'Ente ha ritenuto di strutturare il percorso di pianificazione dell'adozione del P.I.A.O. utilizzando una logica di trasparenza e di buona amministrazione tenendo in considerazione i plurimi sopra citati interventi normativi in materia e le vicende istituzionali che l'hanno interessata. Il P.I.A.O. 2022/2024 è stato adottato con Delibera del Comitato di Gestione n. 32 del 26 Luglio 2022.

Secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Centrale (d'ora in poi AdSP MAC) ha approvato il Piano della performance 2021-2023 richiamato altresì all'interno del P.I.A.O approvato dal Comitato di Gestione con Delibera n° 32 del 26 Luglio 2022 nel quale sono fissati gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione. Con particolare riferimento al Piano della Performance si rinvia pertanto alla corrispondente sezione del P.I.A.O. in cui viene richiamato il percorso avviato con la Determina Dirigenziale n. 10/2021 del 05.11.2021, con la quale è stato istituito un gruppo di lavoro costituito dal personale inquadrato a livello Quadro di supporto alla Direzione Affari Generali- Anticorruzione e Trasparenza- Personale per l'elaborazione di una proposta di Sistema di Misurazione e valutazione del personale non dirigente. Tale percorso è adottato con le deliberazioni del Comitato di Gestione nn. 46 del 20/12/2021 e n. 12 del 29/04/2022.

Ciò premesso, con la presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 150/2009 all'art. 14, comma 4, si riporta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e le eventuali raccomandazioni per correggere possibili scostamenti.

La relazione è stata messa a punto dall'Organismo Indipendente di Valutazione - Monocratico con il supporto della Direzione Affari Generali- Anticorruzione e Trasparenza- Personale tenendo in considerazione i seguenti elementi:



- 1) funzionamento complessivo del sistema;
- 2) monitoraggio degli obiettivi organizzativi ed individuali;
- 3) programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

## **2. Funzionamento complessivo del sistema**

Il modello di valutazione nasce nell'ambito dell'AdSP MAC da un precedente modello applicato esclusivamente per i dirigenti dell'Ente. Anche su indicazione dell'OIV, a partire dall'anno 2022 è entrato in funzione anche per il personale non dirigente a seguito di un percorso amministrativo condiviso con le Rappresentanze sindacali teso ad avvicinare le modalità di riconoscimento della componente variabile della retribuzione del personale non dirigente dell'Ente ai dettati normativi vigenti in materia. Inoltre si evidenzia che l'Ente, recependo l'indicazione dell'OIV, ha adottato un Regolamento operativo riconnesso al sistema della performance di cui alla Delibera del Comitato di Gestione n. 31/2022 del 26/07/2022 che ricomprende: per il personale dirigente la conferma della disciplina contenuta nel Regolamento per il Sistema di valutazione dei Dirigenti e del Segretario Generale di cui alla Deliberazione del Comitato di Gestione n. 34 del 27/09/2017. Tali previsioni sono state confermate nel P.I.A.O-prima applicazione 2022/2024 di cui alla Delibera del Comitato di Gestione n. 32/2022 del 26/07/2022; per il personale non dirigente il sistema risultante dal percorso amministrativo di cui alle deliberazioni del Comitato di Gestione nn. 46 del 20/12/2021 e n. 12 del 29/04/2022. In merito al sistema di misurazione e valutazione del personale non dirigente si ricorda che, in continuità con l'annualità precedente, il sistema è ancorato:

- nella misura del 80% al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, già predeterminati dall'Amministrazione ed assegnati in buona sostanza ai Dirigenti di ciascuna Direzione;
- nella misura del 20% alla valutazione dell'approccio e del contributo individuale di ciascun dipendente al raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Tale approccio, condiviso con l'O.I.V., è integrato dalla raccomandazione formulata dall'O.I.V. stesso che sollecita i dirigenti valutatori a modulare le valutazioni di ciascuno, oltre che in relazione alla performance dell'unità organizzativa, anche il base al contributo personale offerto da ciascun dipendente.

In via generale, con riferimento al ciclo della performance annualità 2022 si segnalano i seguenti elementi:

1. è opportuno tenere conto della fase transitoria del ciclo, in particolare per il personale non dirigente, che sta passando da un approccio alla valutazione di tipo collettivo legata ad indicatori di Ente, ad una individuale legata alle performance di ciascuno; l'effetto di ciò è un sostanziale



allineamento delle valutazioni e dei punteggi verso il massimo, con una modestissima variabilità dei giudizi;

2. in 3 casi su 5, i dirigenti si attribuiscono valutazioni complessive inferiori al resto del team che coordinano; pur trattandosi di punteggi molto prossimi al massimo e - ad onor del vero - tra i due dirigenti non al di sotto dei valori dei componenti del team si trovi l'unico punteggio massimo (100), si tratta comunque di un segnale da non trascurare e che richiederà una riflessione approfondita con il gruppo dirigente circa l'approccio alla valutazione di merito del personale;

3. In relazione al prossimo superamento della fase transitoria del ciclo della performance (sancito anche dal recente accordo sulla componente variabile della retribuzione siglato dall'Ente con le rappresentanze sindacali) sarà opportuno mettere a punto sistemi di monitoraggio dei procedimenti di valutazione che scongiurino la limitata variabilità dei punteggi e forniscano elementi di metodo ai dirigenti volti a rafforzare l'obiettività del giudizio.

### **Raccomandazioni ed indicazioni**

A tale proposito si raccomanda quanto segue:

- 1) avviare il monitoraggio dell'avanzamento dei piani all'interno delle singole unità organizzative dell'Ente, anche con la strutturazione di incontri tra l'OIV e i Funzionari che gestiscono risorse umane;
- 2) predisporre la documentazione aggiornata in materia di performance con riferimento alle Contrattazioni di II° livello recentemente sottoscritte (Accordo 1° marzo 2023 relativo al personale non dirigente e Accordo 8 marzo 2023 riguardante il personale dirigente);
- 3) valutare l'opportunità di svolgere sondaggi presso l'opinione pubblica circa la percezione del valore del porto e dell'apprezzamento circa come è amministrato.

### **3. Monitoraggio degli obiettivi organizzativi e individuali**

Come già gli obiettivi organizzativi e individuali hanno riguardato tutto il personale dirigente nel corso dell'anno. Le attività di monitoraggio nel corso dell'anno dei piani di risultato fissati dai cinque dirigenti (4 dirigenti ed il Segretario Generale) sono stati costantemente monitorati e l'esito di tali momenti di confronto è fissato in verbali che la struttura di supporto puntualmente redige a conclusione di ogni incontro (disponibili presso la struttura di supporto dell'OIV per la consultazione).

### **4. Considerazioni finali**

Il percorso di implementazione del modello di misurazione delle performance non può dirsi ancora pienamente realizzato in quanto è necessario aggiornarlo anche in considerazione della chiusura degli accordi relativi alla contrattazione di II° livello, sia del personale non dirigente, sia di quello



dirigente, sottoscritti nel corso del mese di marzo 2023. Al riguardo, si ribadisce l'importanza di questi strumenti per il corretto ed efficace funzionamento del ciclo della performance. Tali accordi consentono infatti di applicare un metodo fissato nel ciclo della performance omogeneo a tutto il personale dell'AdSP.

Sono quindi necessarie ulteriori integrazioni su cui sarà necessario lavorare nel corso del 2023, anche per consentire una migliore integrazione con i processi interni dell'AdSP.

Alla luce di quanto fin qui esposto e ferma restando la piena autonomia di gestione degli organi preposti, l'OIV propone quanto segue:

- 1) di validare le percentuali di raggiungimento degli obiettivi (risultato e comportamenti organizzativi) per l'anno 2022 con la raccomandazione di incrementare la variabilità dei giudizi, prestando maggiore attenzione alla definizione degli obiettivi individuali (rendendoli più sfidanti) e alla scelta dei criteri di misurazione del raggiungimento del risultato (indicatori);
- 2) si ribadisce inoltre l'importanza, già richiamata lo scorso anno, di valutare l'opportunità di verificare l'effettivo raggiungimento dei risultati anche attraverso la rilevazione della soddisfazione dell'utenza portuale.

## **5. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.**

L'Ente ha regolarmente pubblicato quanto previsto dal Programma ed inoltre ha svolto tale compito con un ampio coinvolgimento dell'Ente.

**Organismo Indipendente di Valutazione  
Componente Monocratico  
Dott. Andrea Appetecchia**