



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Centrale

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

Organismo Indipendente di Valutazione

Monocratico

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE E TRASPARENZA**

- giugno 2019 -

Premessa

Secondo quanto previsto dall'art. 10 comma 1a del DL 150/2009, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Centrale (d'ora in poi AdSP MAC) lo scorso mese di dicembre ha approvato il Piano della performance 2018-2020 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 la presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema - secondo quanto previsto dal DL 150/2009 all'art. 14 comma 4a - intende riportare, a consuntivo, dopo i primi sei mesi di attività, 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 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;
- 4) Prima relazione sulla performance.

2. Funzionamento complessivo del sistema

Come già ampiamente evidenziato nel Piano delle Performance 2018-2020 il modello di valutazione nasce nell'ambito dell'AdSP MAC da un precedente modello applicato esclusivamente per i dirigenti dell'Ente.

Al punto 1.2. del Piano delle performance "Avvio di un nuovo ciclo", anche su sollecitazione dell'OIV, si è fissato l'obiettivo di ampliare tale modello al complesso del personale dipendente al fine di implementare puntualmente quanto previsto dal Decreto Legislativo 150/2009 per quel che riguarda la componente variabile della retribuzione del personale dipendente della Pubblica amministrazione.

Tale allargamento approvato dagli organi di indirizzo dell'Ente non è tuttavia ancora stato implementato e - a tutt'oggi - è ancora in vigore un metodo di riconoscimento del premio di risultato per il personale dipendente (Quadri e Impiegati) ancorato al

risultati complessivi conseguiti dalla struttura che di fatto svincolano il conseguimento del risultato dalla performance individuale.

Tale carenza, oltre a far convivere metodi diversi di valutazione delle performance tra dirigenti e resto del personale (e quindi all'interno delle singole unità operative), impedisce anche la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione previste dal comma 5 dell'art. 14 del DL 150/2009.

Inoltre per quel che riguarda il rapporto tra obiettivi di risultato e risorse appostate nei Piani finanziari e di bilancio dell'Ente si rileva un modesto coinvolgimento di tutto l'apparato dedicato all'implementazione del ciclo della performance, da quello impegnato nella programmazione finanziaria e gestione amministrativa. Tale carenza dovrebbe essere rapidamente colmata nella prospettiva della redazione della prossima relazione sulla performance (cfr. par. 4) in cui le competenze finanziarie, amministrative e operative concorrono alla valutazione dei risultati conseguiti.

Infine, nonostante l'Ente abbia nel corso di questi anni realizzato numerose attività di promozione sociale e turistica, ma anche di pubblicizzazione delle attività e della funzione del porto, non vi è traccia negli obiettivi dei dirigenti, né del Presidente dell'AdSP di obiettivi legati alla valutazione del gradimento di tali iniziative, né di apprezzamento in termini generali della funzione e del valore del porto da parte della cittadinanza.

E' bene in proposito ricordare che l'obiettivo strategico di tutto il DL 150/2009 è proprio quello di riavvicinare la pubblica amministrazione alla funzione di *civil servant* e pertanto nel quadro della valutazione della performance la misurazione del grado di soddisfazione dell'utenza assume una valenza fondamentale.

Raccomandazioni ed indicazioni

A tale proposito si raccomanda quanto segue:

- 1) avviare un tavolo di confronto con le RSU per condividere quanto previsto dal Piano delle Performance per giungere alla definizione di un nuovo accordo per il riconoscimento dei premi di risultato (il precedente, oltre ad essere scaduto nei mesi scorsi, è anche incompatibile con quanto previsto dal DL 150/2009);

- 2) procedere alla definizione degli obiettivi per l'anno 2019 per il personale dipendente (quadri e impiegati);
- 3) avviare il monitoraggio dell'avanzamento dei piani all'interno delle singole unità organizzative dell'Ente;
- 4) predisporre al termine del prossimo anno la prima indagine sul benessere organizzativo dell'Ente;
- 5) avviare un maggior coordinamento con la direzione amministrazione e bilancio al fine di concordare con maggiore efficacia le politiche di bilancio (appostamento delle risorse) e quelle relative alle performance;
- 6) valutare l'opportunità di svolgere sondaggi presso l'opinione pubblica circa la percezione del valore del porto e dell'apprezzamento circa come è amministrato.

2. Monitoraggio degli obiettivi organizzativi e individuali

Come già anticipato nel precedente punto, gli obiettivi organizzativi e individuali riguardano esclusivamente il personale dirigente.

A tale proposito nel corso del 2019, l'Ente ha provveduto all'assunzione, a seguito di selezione pubblica, di un nuovo dirigente responsabile Demanio – Imprese e Lavoro portuale che è stato prontamente inserito nel ciclo delle performance e ha condiviso con l'Ente e l'OIV un set di obiettivi di risultato per l'anno in corso.

I piani di risultato fissati dai quattro dirigenti (3 dirigenti ed il Segretario generale) vengono 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).

La criticità principale registrata riguarda la difficile sincronizzazione degli obiettivi dei 4 dirigenti con quelli fissati dal Ministero vigilante per il Presidente dell'AdSP. Questi ultimi attivi dallo scorso anno, sono stati comunicati al Presidente per l'anno 2018 in prossimità della fine del primo semestre, mentre per quel che riguarda l'anno in corso - ad oggi - non sono stati ancora comunicati in via ufficiale.

Raccomandazioni ed indicazioni

A tale proposito si raccomanda quanto segue:

- 1) sollecitare il Ministero vigilante ad emanare in tempi compatibili con il ciclo annuale delle performance gli obiettivi per i Presidenti dell'AdSP, i quali pur avendo una dimensione individuale, hanno purtuttavia una valenza complessiva per l'Ente che richiede un coinvolgimento attivo di tutto il personale;
- 2) valutare l'opportunità di verificare l'effettivo raggiungimento dei risultati anche attraverso la rilevazione della soddisfazione dell'utenza portuale.

3. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

L'ente ha regolarmente pubblicato quanto previsto dal Programma, tuttavia sarebbe necessario che tale adempimento divenisse parte integrante dell'attività amministrativa e non un mero esercizio formale. A tale proposito andrebbero maggiormente coinvolte il complesso delle unità operative dell'Ente.

4. Prima relazione sulla performance

Per quanto riguarda l'obbligo da parte dell'Ente di pubblicare la prima relazione sulla performance entro il 30 giugno 2019, essendo stato approvato il Piano nel dicembre del 2018, si propone di redigere la prima relazione al termine del primo anno di attività (gennaio 2020).

**Organismo Indipendente di Valutazione
Monocratico**

(Andrea Appetecchia)