



Autorità di Sistema Portuale
del Mar Ionio

Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio Porto di Taranto

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

**Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema
di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli
in attuazione dell'art. 14, co. 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009
nell'anno 2023**

Sommario

La premessa	3
1. Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	4
1.1 Il contesto di riferimento	4
1.2 Il Piano Operativo Triennale (POT).....	5
1.3 Il processo di attuazione del ciclo della performance nel 2022	5
1.4 La Performance organizzativa	6
1.5 La Performance individuale	7
1.6 La Struttura tecnica permanente (STP) e infrastruttura di supporto	9
2. La prevenzione della corruzione e trasparenza	9
3. Il coinvolgimento degli stakeholder	10
4. L'integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni	10
4.1 L'integrazione con il ciclo di bilancio.....	10
4.2 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo	11
5. Le proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance.....	11

La premessa

La relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito Relazione) rientra nel quadro generale dei compiti attribuiti all'OIV dal D.lgs. n. 150/2009.

La struttura e i contenuti della Relazione seguono le indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT, ora Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC), per quanto applicabili alle Autorità di Sistema Portuale.

La predisposizione della Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte della amministrazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica (con il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, le funzioni dell'ANAC in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri), tenendo anche conto del monitoraggio svolto sul Sistema di misurazione e valutazione della performance, sul Piano della performance e sul Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (delibera CIVIT 4/2012), come ora integrati nel Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione.

All'OIV spetta il *“controllo di prima istanza sull'appropriatezza e l'effettività del ciclo [di gestione della performance]. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive”*¹.

Nella presente Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del ciclo della performance 2023, mettendone in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità.

Lo scopo è, difatti, di evidenziare i rischi e le opportunità del Sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente (delibera CIVIT 4/2012).

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato dell'OIV è guidato dai principi d'indipendenza e imparzialità.

La presente Relazione, elaborata dall'OIV con il supporto della Struttura tecnica permanente (STP), è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo dell'AdSP del Mar Ionio e al Dipartimento della Funzione Pubblica. La Relazione è, inoltre, pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*.

¹ Delibera CIVIT n.23/2013 *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a), del D.lgs. n.150/2009”*.

1. Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

1.1 Il contesto di riferimento

L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio è un *“ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale”* dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria, istituito con la Legge n. 84/1994, per come modificata dal D.lgs. n. 169/2016 e s.m.i., che svolge i seguenti compiti (mandato istituzionale):

- a) indirizzo, programmazione, coordinamento, regolazione, promozione e controllo, anche mediante gli uffici territoriali portuali secondo quanto previsto all'articolo 6-bis, comma 1, lettera c), delle operazioni e dei servizi portuali, delle attività autorizzatorie e concessorie di cui agli articoli 16, 17 e 18 e delle altre attività commerciali e industriali esercitate nei porti e nelle circoscrizioni territoriali. All'autorità di Sistema Portuale sono, altresì, conferiti poteri di ordinanza, anche in riferimento alla sicurezza rispetto a rischi d'incidenti connessi alle attività e alle condizioni d'igiene sul lavoro ai sensi dell'articolo 24;
- b) manutenzione ordinaria e straordinaria delle parti comuni nell'ambito portuale, ivi compresa quella per il mantenimento dei fondali;
- c) affidamento e controllo delle attività dirette alla fornitura a titolo oneroso agli utenti portuali di servizi d'interesse generale, non coincidenti né strettamente connessi alle operazioni portuali di cui all'articolo 16, comma 1;
- d) coordinamento delle attività amministrative esercitate dagli enti e dagli organismi pubblici nell'ambito dei porti e nelle aree demaniali marittime comprese nella circoscrizione territoriale;
- e) amministrazione in via esclusiva delle aree e dei beni del demanio marittimo ricompresi nella propria circoscrizione;
- f) amministrazione in via esclusiva delle aree e dei beni del demanio marittimo ricompresi nella propria circoscrizione, in forza di quanto previsto dalla presente legge e dal codice della navigazione, fatte salve le eventuali competenze regionali e la legislazione speciale per la salvaguardia di Venezia e della sua laguna. Per la gestione delle attività inerenti alle funzioni sul demanio marittimo le Autorità di sistema portuale si avvalgono del Sistema informativo del demanio marittimo (S.I.D.);
- g) promozione e coordinamento di forme di raccordo con i sistemi logistici retroportuali e interportuali.

L'AdSP è sottoposta ai poteri d'indirizzo e vigilanza del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT).

In merito alle politiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, alla struttura e all'organizzazione dell'AdSP e al personale dipendente si rimanda a quanto esposto nel [Piano Integrato di Attività ed Organizzazione \(PIAO\) 2023-2025](#), approvato con Decreto n. 15 del 31 gennaio 2023.

1.2 Il Piano Operativo Triennale (POT)

Il nuovo Piano Operativo Triennale (POT) 2023-2025, approvato con Delibera del Comitato di Gestione n. 04/2023 del 06.04.2023, è il documento programmatico finalizzato a pianificare, lungo un arco temporale triennale, la condotta istituzionale - strategica, organizzativa ed operativa - dell'AdSPMI. La redazione del POT ha abbracciato una metodologia basata sul principio della partecipazione quale strumento di apertura e promozione di politiche inclusive in grado di favorire l'integrazione tra i piani di sviluppo e, nel contempo, la coesione tra stakeholder del porto di Taranto - il cluster portuale, gli Enti, le Istituzioni e il personale interno - al fine di accrescere il valore dell'accountability istituzionale puntando sulla sperimentazione di nuove metodologie di lavoro.

(https://www.port.taranto.it/attachments/article/2415/POT_2023_2025_AdSPMI.pdf).

Il Piano Operativo Triennale basa la propria strategia su n. 6 obiettivi prioritari: BUSINESS INTELLIGENCE E DIGITAL PORT OPERATIONS, SOSTENIBILITA' E TRANSIZIONE ECOLOGICA ED ENERGETICA, PORTO E TERRITORIO, INFRASTRUTTURA FISICA E LOGISTICA, INTERNAZIONALIZZAZIONE e GOVERNANCE E ACCOUNTABILITY, declinati in n. 23 azioni strategiche che ne esplicitano le modalità di attuazione.

1.3 Il processo di attuazione del ciclo della performance nel 2023

Anno 2023 – V° Ciclo della Performance dell'AdSP del Mar Ionio

(il primo SMVP e il primo PdP sono stati approvati dall'AdSPMI nel periodo 2019-2021)

Nel 2023 l'AdSP ha aggiornato il proprio **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)**, documento che comprende l'insieme delle tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, monitoraggio, misurazione e rendicontazione della performance organizzativa (relativa all'AdSP e alle Direzioni) e della performance individuale (relativa al personale dipendente).

Infatti, con Delibera n. 1/2023 del 30 gennaio 2023, il Comitato di Gestione dell'AdSP ha adottato il Sistema 2023-2025, predisposto dalla Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della Performance, previo parere positivo e vincolante, espresso da questo componente monocratico dell'Organismo Indipendente di valutazione (OIV), in data 10.01.2023, ai sensi dell'art. 7, co. 1, del D.lgs. n. 150/2009, e dall' Organismo di Partenariato della Risorsa Mare.

Rispetto al SMVP 2022-2024 non si sono proposte modifiche all'apparato regolatorio strutturato nella precedente versione ma si è provveduto all'integrazione del Sistema in considerazione (i) dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) tra gli strumenti di programmazione strategica dell'AdSP - documento che, tra l'altro, ingloba il Piano della Performance - e (ii) del graduale utilizzo di un apposito

software per la gestione del ciclo della performance denominato "CICLOPE".

Come innanzi accennato il **Piano della Performance**, documento che costituisce l'avvio del ciclo di gestione della performance attraverso la definizione degli obiettivi annuali, è confluito nel [Piano Integrato di Attività ed Organizzazione \(PIAO\) 2023-2025](#), approvato con Decreto n. 15 del 31 gennaio 2023.

Il quadro iniziale degli obiettivi annuali, composto da n. 6 obiettivi assegnati all'ADSP, che sono diretta derivazione dell'impianto strategico delineato nel POT, e n. 2/3 obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa (Direzione), è stato oggetto di un aggiornamento in corso d'anno al fine di recepire gli obiettivi che il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti ha attribuito ai Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale.

Infatti, con Decreto n. 102/2023 del 03.08.2023 l'AdSP ha approvato l'integrazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025 – Sezione II - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione 2 – Performance, in base al quale gli obiettivi assegnati all'AdSP nel suo complesso sono passati da 6 a 10.

Nel mese di aprile 2023, lo scrivente Organismo ha redatto e trasmesso la **Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009 nell'anno 2022**.

Il Comitato di Gestione con Delibera n° 08/2023 del 22 giugno 2023 ha adottato la **Relazione sulla Performance dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio per l'anno 2022**.

Tale Relazione, validata il 28 giugno 2023 dallo scrivente Organismo, è stata alimentata da un flusso di dati elaborato dal software per le performance CICLOPE.

1.4 La Performance organizzativa

Con il Piano 2023-2025 l'AdSP ha costruito il sistema di obiettivi di performance dell'Ente secondo una struttura "ad albero" fondata su **10 obiettivi strategici**, aventi carattere generale e derivanti dai 6 obiettivi previsti dal Piano Operativo Triennale e dai 4 obiettivi previsti dalla Direttiva annuale sull'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale, e su **obiettivi operativi** attribuiti alle Direzioni.

Tra gli obiettivi operativi è stato attribuito un obiettivo di carattere trasversale, in quanto comune a tutte le unità organizzative, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. I principali risultati raggiunti dall'Autorità, in relazione alla performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso e alla valutazione degli Stakeholders, sono:

	2020	2021	2022	2023
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AdSPMI	98,61 %	99.01%	98,14%	97,54
VALUTAZIONE STAKEHOLDER	86%	86%	69%	59%

	2020	2021	2022	2023
Unità organizzative:				
Direzione Amministrativa	100,00%	96.20%	100,00%	100,00%
Direzione Affari Generali e Internazionali	100,00%	100.00%	100,00%	100,00%
Direzione Legale, Gare e Contratti	100,00%	100.00%	100,00%	100,00%
Direzione Operativo, Sicurezza, Demanio	100,00%	100.00%	100,00%	100,00%
Direzione Tecnica	87,00%	100.00%	100,00%	100,00%
Staff di Segreteria	96,88%	100.00%	100,00%	100,00%
Media performance organizzativa Direzioni	97,31%	99,36%	100,00%	100,00%

1.5 La Performance individuale

Nell'anno 2023, l'Autorità ha effettuato la misurazione e la valutazione della performance individuale relativamente al 2022.

Di seguito si riassumono i principali risultati raggiunti dal **personale dirigenziale** dell'AdSP nei differenti ambiti valutativi della **performance comportamentale**.

Dirigenti – Segretario Generale	Leadership Partecipata	Management e Orientamento al risultato	Pensiero Strategico	Programmazione e organizzazione	Valutazione e feedback continuo	Totale
1	93.25			96.50	93.75	94.50
2		92.67		85.25	90.25	89.39
3	91.60			94.50	92.00	92.70
4		90.67		90.00	90.00	90.22
5	98.50		99.50		100.00	99.33
6		98.67		98.50	99.75	98.97
MEDIA						94.19

Dirigenti - Segretario generale	Performance comportamentale	Performance di risultato	Performance complessiva
MEDIA PERCENTUALE	36.02	59.07	95.09

Si schematizzano di seguito i principali risultati raggiunti dal **personale non dirigenziale** dell'AdSP nel **2022** nei differenti ambiti valutativi della **performance comportamentale**.

La tabella sottostante illustra la performance del **personale non dirigenziale inquadrato come Quadro e 1° livello** del CCNL dei Lavoratori dei Porti.

Dipendente	Comunicazione, Ascolto e Feedback	Guida e coordinamento	Orientamento all'Efficienza	Problem Solving	Programmazione e Organizzazione	Totale
1		93.50		90.25	91.50	91.75

2		94.00		93.75	94.50	94.08
3		90.00		92.75	92.50	91.75
4	89.25	86.75			90.75	88.92
5		95.75		95.50	96.25	95.83
6	81.50		82.75	87.50		83.92
7	82.50		82.75		85.00	83.42
8	94.75	94.00		93.25		94.00
9	99.50	99.50			99.25	99.42
10	82.50	78.50			80.50	80.50
11	47.00		55.50		50.50	51.00
12			91.50	93.50	92.75	92.58
13	90.50		91.00		89.25	90.25
MEDIA						87.49

Dipendente Quadro e 1° livello	Performance comportamentale	Performance di risultato	Performance complessiva
MEDIA	43.75	49.95	93.70

La tabella sottostante illustra la performance del **personale non dirigenziale inquadrato dal 2° al 6° livello** del CCNL dei Lavoratori dei Porti.

Dipendente	Flessibilità	Integrazione nell'organizzazione	Orientamento all'efficienza	Qualità della prestazione professionale	Team working (lavorare in gruppo)	Performance comportamentale
Livello 2	88.12	87.29	86.86	90.17	92.54	88.84
Livello 3	85.50	82.74	89.44	85.81	90.36	86.20
Livello 4	77.81	77.30	86.04	82.89	79.62	80.16
Livello 5	80.00			77.75	82.75	80.16

Dipendente dal 2° al 6° livello	Performance comportamentale	Performance di risultato	Performance complessiva
MEDIA	50.96	39.96	90.92

1.6 La Struttura tecnica permanente (STP) e infrastruttura di supporto

L'AdSP, nel 2023, ha implementato, nel più ampio processo di digitalizzazione dell'Ente, il percorso volto all'uso di un sistema informatico a supporto del ciclo della performance.

Infatti, mediante il software denominato "CICLOPE" l'Ente può gestire digitalmente i processi (i) di redazione e di monitoraggio dell'ex Piano della Performance, (ii) di misurazione e di valutazione della performance e (iii) di rendicontazione.

L'OIV auspica che tale strumento possa essere ulteriormente migliorato con l'introduzione del sistema di comunicazione automatica via email che consenta ai soggetti interessati di conoscere l'attività di processo poste in essere.

La struttura tecnica permanente, composta da: Dott.ssa Silvia Coppolino (Coordinatrice), Avv. Gabriella Epicoco, Rag. Aurelio Svelto e Avv. Marco Laghezza (Segretario), è qualitativamente adeguata e i suoi componenti nel 2022 hanno migliorato le conoscenze e le competenze mediante un'intensa auto-formazione. Si auspica che l'AdSP provveda a supportare la struttura con un'adeguata attività formativa specialistica e di livello avanzato.

L'apporto della STP è stato continuativo e puntuale nonostante tutti i componenti rivestano anche altri ruoli nell'organizzazione cui corrispondono i relativi carichi di lavoro.

2. La prevenzione della corruzione e trasparenza

L'AdSP, in linea con quanto previsto dalla disciplina specifica di settore, approvato con Decreto n. 15 del 31 gennaio 2023 la sezione 2, sottosezione 3 "Anticorruzione", del [Piano Integrato di Attività ed Organizzazione \(PIAO\) 2023-2025](#) e pubblicato tale piano nel sito web istituzionale (sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione 1° livello "Altri contenuti-Prevenzione della Corruzione", sotto-sezione 2° livello "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza").

Nella sottosezione "Anticorruzione" del PIAO si dà atto della previsione nella sottosezione Performance di un *obiettivo trasversale in tema di prevenzione della corruzione* che consentite all'AdSP di implementare il proprio sistema di prevenzione dei fenomeni di *maladministration*.

L'OIV rileva, inoltre, che il livello di integrazione tra obiettivi di performance e obiettivi in materia di prevenzione della corruzione possa essere maggiormente migliorato e chiede, pertanto, di introdurre obiettivi trasversali in materia di prevenzione della corruzione più pregnanti.

L'OIV verifica 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, delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e 213/2020).

Per l'anno 2023, visto quanto indicato dalla Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 203/2023, codesto OIV ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione indicati in tale atto da parte dell'ADSP in data 07/09/2023 e in data 06/12/2023.

Sul piano della gestione organizzativa e della titolarità delle funzioni, nel corso del 2023 la titolarità dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è rimasta in capo alla Dirigente della Direzione Amministrativa in continuità sulla gestione del PTPCT e sul suo monitoraggio.

L'OIV invita l'Amministrazione a continuare ad incrementare lo sviluppo di processi di informazione e di formazione finalizzati a valorizzare tutte le leve culturali utili a contrastare le logiche di mero adempimento formale.

3. Il coinvolgimento degli stakeholder

Il Sistema di **misurazione e valutazione della performance** prevede che la performance complessiva dell'AdSPMI sia misurata e valutata dall'OIV in base:

- b) al raggiungimento degli **obiettivi strategici** da parte dell'AdSPMI per il **69%**;
- c) al raggiungimento degli **obiettivi operativi** da parte delle Direzioni per il **25%**;
- d) alla **valutazione degli stakeholders** per il **6%**, rispettivamente suddiviso nel **3%** in relazione agli *stakeholders esterni* e nel **3%** in relazione agli *stakeholders interni*.

Al fine di incrementare lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con l'utenza portuale (interna ed esterna all'ADSP) sono state avviate procedure tese al coinvolgimento degli stakeholder ai fini della misurazione e della valutazione della performance.

Il coinvolgimento degli **stakeholders esterni** è avvenuto mediante la somministrazione di un questionario - relativo alla capacità dell'Ente di rispondere alle esigenze della comunità portuale - ai componenti dell'OPRM di cui all'art. 11-bis della L. 84/94, ovvero ai coloro ai quali la L. 84/94 affida "...funzioni di confronto partenariale ascendente e discendente anche in materia di composizione degli strumenti di valutazione dell'efficacia, della trasparenza, del buon andamento della gestione dell'AdSP".

Il coinvolgimento degli **stakeholders interni** è avvenuto mediante la somministrazione di un questionario relativo alla capacità dell'AdSP di promuovere il benessere organizzativo del personale dipendente.

Gli esiti di tale coinvolgimento nel processo di valutazione dell'Ente sono rappresentati nella tabella che segue:

	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
	AdSPMI 2022	
Obiettivi AdSPMI 69%	100%	69%
Obiettivi Direzioni 25%	100%	25%
Valutazione stakeholder esterni 3%	78%	2,34%
Valutazione stakeholder interni 3%	60%	1,80%
Valutazione stakeholder totale 6%	69%	4,14%
Totale	-----	98,14%

4. L'integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

4.1 L'integrazione con il ciclo di bilancio

L'integrazione tra il Ciclo della Performance e ciclo di Bilancio è prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'AdSP.

Nel 2023 tale integrazione è in fase di sviluppo. L'OIV continua nel supporto all'Amministrazione nell'introduzione di logiche e strumenti che possano favorirla ed estrapolare le relazioni di sistema esistenti tra le risorse finanziarie stanziare e gli obiettivi definiti, in modo da individuare in fase di rendicontazione i legami tra i risultati raggiunti e le risorse utilizzate.

La normativa di riferimento per le Autorità di Sistema Portuale prevede che il Bilancio di previsione debba essere approvato entro il 31 ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento, mentre il PIAO è approvato entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento. Questa differenza temporale comporta una oggettiva difficoltà nel raccordare la pianificazione finanziaria con la programmazione operativa. L'OIV, tuttavia, sollecita l'Amministrazione a un maggiore sforzo programmatico in sede di stanziamento delle risorse finanziarie.

4.2 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo

Nel 2022 il Presidente ha assegnato al Segretario Generale dell'Ente l'obiettivo individuale relativo all'implementazione di un sistema di pianificazione, programmazione e controllo di gestione: detto obiettivo è stato raggiunto. Infatti, partendo da un'analisi dell'attuale struttura dei centri di costo dell'AdSPMI e da uno studio delle eventuali integrazioni e/o modifiche in funzione delle proprie esigenze, è stato implementato il software di gestione contabile in uso. Successivamente, si è proceduto ad una prima analisi delle risultanze del controllo di gestione rinveniente dalla gestione contabile per centri di costo.

L'OIV apprezza vivamente il percorso intrapreso e auspica un costante e graduale sviluppo delle metodiche e degli strumenti del pianificazione, programmazione e controllo. In particolare, lo sviluppo di un sistema di budget e reporting, che consenta una guida maggiormente efficace della gestione, e una analisi puntuale dei risultati conseguiti. Attraverso introduzione dell'analisi degli scostamenti, sarebbe possibile, inoltre, analizzare le relative determinanti. Si suggerisce, inoltre, di sviluppare la contabilità analitica al fine di determinare il costo di oggetti di costo più dettagliati quali servizi, programmi, progetti.

5. Le proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Le proposte dell'OIV relative all'implementazione e alla gestione della Performance dell'Ente sono state, in buona parte, recepite dall'Amministrazione. Vi sono, comunque, margini di ulteriore miglioramento.

In particolare, nel 2023, seguendo quanto auspicato da questo OIV e con il determinante contributo della STP, l'AdSP ha posto in essere numerose attività volte al graduale, ma costante, miglioramento della gestione del sistema. In particolare, l'Ente ha implementato l'utilizzo del software per la performance CICLOPE, risolvendo gran parte delle problematiche tecniche rilevate e garantendo, di conseguenza, la costante affidabilità delle varie componenti. Inoltre, grazie al particolare impegno della STP, l'Amministrazione ha formato e guidato tutto il personale nell'utilizzo del software secondo i diversi ruoli attribuiti dal SMVP.

L'OIV apprezza i notevoli miglioramenti compiuti, anche nel 2023. L'OIV, tuttavia, in linea con quanto rilevato nell'attività di presidio metodologico del funzionamento del sistema e con le necessità di miglioramento continuo espresse nei pareri al SMVP, suggerisce all'AdSP di recepire quanto segue:

1. migliorare la precisione metodologica nell'individuazione dell'algoritmo di calcolo degli indicatori per non lasciare margini di soggettività nella misurazione e valutazione;
2. introdurre la raccolta degli indicatori di riferimento (library indicatori performance da allegare a SMVP);
3. implementare la library dei comportamenti organizzativi attesi per ogni categoria prevista dal SMVP;
4. aggiornare il dizionario dei comportamenti attesi;
5. migliorare le relazioni tra ciclo della performance e ciclo di programmazione di bilancio;
6. continuare il percorso volto all'introduzione di un efficace sistema di controllo di gestione;
7. rendere più evidente il rapporto tra obiettivi e risorse ad essi collegate, risorse che devono essere descritte in modo più completo e puntuale;
8. fissare obiettivi e target più sfidanti in linea con gli indirizzi strategici dell'Ente;
9. introdurre obiettivi individuali per i Dirigenti;
10. assegnare obiettivi organizzativi alle sezioni, in particolare quando nel futuro saranno individuati i relativi responsabili a seguito della piena realizzazione del Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale;
11. prevedere una adeguata pesatura degli obiettivi;

12. migliorare il raccordo tra ciclo della performance e ciclo della pianificazione finanziaria, adottando tecniche di performance budgeting;
13. porre particolare attenzione nel verificare lo svolgimento dei colloqui intermedi previsti dal SMVP, anche mediante la verbalizzazione, in quanto non risultano sempre essere stati effettuati nel corso del 2023;
14. introdurre il lavoro agile nel SMVP anche in relazione al PIAO;
15. prevedere un'adeguata attività di formazione e di aggiornamento normativo, in materia di performance per il personale dipendente dell'AdSP, anche in considerazione delle assunzioni effettuate nel corso dell'anno di riferimento.

L'OIV, inoltre, ricorda all'AdSP la necessità di implementare il SMVP costruito negli anni dall'Ente tenendo conto delle sfide imposte dalla valutazione a 360° introdotta dal Ministro per la P.A. con la Direttiva del 28 novembre 2023 recante *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*.

L'OIV

Prof. Antonio Nisio