



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 2024**

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).....	4
1.3 Il processo di attuazione del ciclo della performance nel 2024.....	5
1.4 La Performance organizzativa.....	6
1.5 La Performance individuale.....	7
1.6 La Struttura tecnica permanente (STP) e infrastruttura di supporto.....	8
2. La prevenzione della corruzione e trasparenza.....	8
3. Il coinvolgimento degli stakeholder.....	9
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.....	10
5. Le proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance.....	10

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 delle amministrazioni 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).

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 informa sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, riferito al ciclo della performance 2024, 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 ordine alle politiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, alla struttura e all'organizzazione dell'AdSP nonché al personale dipendente si rimanda a quanto esposto nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024 - 2026, approvato con Decreto n. 3 del 30 gennaio 2024 ed integrato dai Decreti n. 58 del 12.06.2024 e n. 103 dell'11.11.2024.

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.

Con delibera n.14 del 9/12/2024 il Comitato di Gestione dell'AdSP MI ha approvato la revisione annuale (2024) del POT 2023 – 2025.

La revisione effettuata nel 2024 ha confermato gli obiettivi prioritari ed ha portato ad un nuovo set di azioni di piano, infatti, sono state individuate nuove azioni e altre sono state confermate, modificate e eliminate, portando il numero totale delle stesse da 23 a 27.

1.3 Il processo di attuazione del ciclo della performance nel 2024

Anno 2024 – VI 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 2024 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. 1/2024 del 29 gennaio 2024, il Comitato di Gestione dell'AdSP ha approvato il SMVP 2024-2026 ed i relativi allegati, predisposti dalla Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della Performance, previo parere positivo e vincolante, espresso dall'Organismo Indipendente di valutazione (OIV), in data 21.01.2024, ai sensi dell'art. 7, co. 1, del D.lgs. n. 150/2009, e dall' Organismo di Partenariato della Risorsa Mare.

Rispetto al Sistema precedente con il SMVP 2024-2026: sono stati indicati nelle premessa i documenti ad esso allegati ovvero il Dizionario dei comportamenti organizzativi attesi e le schede di assegnazione e valutazione della performance con il link alla sezione Amministrazione Trasparente del sito web e indicazione della loro evoluzione mediante l'uso del software dedicato CICLOPE (pag. 6); è stato modificato il ruolo del Comitato di Gestione che approva il SMVP e la Relazione sulla Performance ma non l'ex Piano della Performance che viene approvato dal Presidente (pag. 12 e pag. 14); è stato modificato il processo di elaborazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con l'eliminazione della fase di condivisione (pag. 13); la parte relativa alla performance individuale è stata integrata con specifici riferimenti all'utilizzo del software CICLOPE (pag. 19 e ss).

Il **Piano della Performance**, documento che costituisce l'avvio del ciclo di gestione della performance attraverso la definizione degli obiettivi annuali, è confluito, come normativamente previsto, nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026.

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 con il Decreto n. 58/2024 del 12.06.2024 al fine di recepire gli obiettivi che il Ministro delle Infrastrutture e dei

Trasporti ha attribuito ai Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale.

L'AdSP ha approvato tale integrazione del PIAO 2024-2026 – Sezione II - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione 2 – Performance, portando gli obiettivi assegnati all'AdSP da 6 a 10.

Nel mese di aprile 2024, l'Organismo allora in carica 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 dell'anno 2023.**

Il Comitato di Gestione con Delibera n. 08/2024 del 27 giugno 2024 ha adottato la **Relazione sulla Performance dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio per l'anno 2023.**

Tale Relazione, validata il 29 giugno 2024 dal precedente Organismo, è il risultato del flusso di dati elaborato dal software per le performance CICLOPE.

Con Decreto presidenziale n. 85 del 16.09.2024, l'AdSP MI ha avviato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del D.lgs. n. 150 del 2009 e secondo le modalità di cui al Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 6 agosto 2020 e ss.mm.ii., la **procedura comparativa per la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monocratico** della stessa. Tale procedura si è conclusa con la nomina del sottoscritto dott. Andrea Appetecchia quale titolare dell'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio - Porto di Taranto per la durata di anni tre a far data dal 28.03.2025.

1.4 La Performance organizzativa

Con il PIAO 2024-2026 – Sezione II - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione 2 – Performance - 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 2024, l'Autorità ha effettuato la misurazione e la valutazione della performance individuale relativamente al 2023.

L'OIV ha sottolineato come i colloqui di assegnazione e restituzione delle schede tra valutatore al valutato costituiscano momenti fondamentali del ciclo della performance a cui bisogna dedicare il giusto tempo in quanto rappresentano un investimento per il futuro delle risorse umane e quindi, dell'Ente.

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	Relazioni e Networking	Valutazione e feedback continuo	Totale
1	90.00				92.67	90.25	90.97
2			94.00	90.25		90.00	91.42
3		96.00			93.67	96.00	95.22
4		89.33			96.00	90.00	91.78
5	98.75		100.00			100.00	99.58
6		98.33		100.00		100.00	99.44
MEDIA							94.74

La tabella che segue rappresenta in percentuale il risultato della performance complessiva composta dalla performance comportamentale e dalla performance di risultato.

Categoria	Performance comportamentale	Performance di risultato	Performance complessiva
Dirigenti - Segretario Generale	36.22	61.27	97.49

Si schematizzano i risultati raggiunti dal **personale dipendente non dirigenziale** dell'AdSP del Mar Ionio nel 2023 nei differenti ambiti valutati (performance comportamentale-performance di risultato) per come riportati nella scheda relativa alla performance annuale complessiva.

Categoria	Performance comportamentale	Performance di risultato	Performance complessiva
Quadri e I liv.	45.25	49.94	95.19
II al VI liv.	54.54	39.95	94.49

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

L'AdSP nel 2024 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 ha auspicato che tale strumento possa essere ulteriormente migliorato attraverso: l'introduzione del sistema di comunicazione automatica via email che consenta (i) ai soggetti interessati di conoscere l'attività di processo poste in essere e (ii) ricevere i necessari *alert* nonché con l'elaborazione più puntuale dello stato di avanzamento degli indicatori. 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 2024 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, ha approvato, come detto in precedenza, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026 che contiene la sezione 2, sottosezione 3 "Anticorruzione" ovvero l'ex PTPCT, pubblicato 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 ha consentito all'AdSP di implementare il proprio sistema di prevenzione dei fenomeni di *maladministration*.

L'OIV ha rilevato che il livello di integrazione tra obiettivi di performance e obiettivi in materia di

prevenzione della corruzione appaia non completamente attuato ed ha chiesto, 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 2024, considerato quanto indicato dalla Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 213 del 21.04.2024, l'OIV ha attestato il completo assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'ADSP in data 08/07/2024.

Per completezza si rappresenta che nel corso del 2024 la titolarità dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato affidato alla Dirigente della Direzione Affari Generali ed Internazionali, Dott.ssa Laura Cimaglia, dal 10.09.2024, data del Decreto n. 83 che ne ha disposto la nomina ed ha confermato i componenti dell'Ufficio del RPCT di supporto in continuità con quanto operato sin dal 2015.

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 stakeholder** 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 2024		PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AdSPMI 2023		PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AdSPMI 2022	
	--%	--%				
Obiettivi AdSPMI - 69%	--%	--%	100%	69%	100%	69%
Obiettivi Direzioni - 25%	--%	--%	100%	25%	100%	25%
Valutazione stakeholder esterni - 3%	62%	1,86%	58%	1,74%	78%	2,34%
Valutazione stakeholder interni - 3%	62%	1,86%	60%	1,80%	60%	1,80%
Valutazione stakeholder totale - 6%	62%	3,72%	59%	3,54%	69%	4,14%
Totale	-----	-----	-----	97,54	-----	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.

L'OIV ha rappresentato come risultato fondamentale una più pregnante integrazione tra i documenti di programmazione strategica ed il bilancio al fine di garantire una maggiore corrispondenza tra obiettivi della performance ed il bilancio stesso.

Sulla scorta di tale suggerimento nel corso del 2024 si è cercato di sviluppare maggiore integrazione con il supporto del precedente OIV che ha coadiuvato l'Amministrazione nell'introduzione di logiche e strumenti che possano favorirla ed estrapolare le relazioni di sistema esistenti tra le risorse finanziarie stanziata e gli obiettivi di performance definiti, in modo da individuare in fase di rendicontazione i legami tra i risultati raggiunti e le risorse utilizzate.

Sul punto v'è da precisare come la normativa di riferimento per le Autorità di Sistema preveda 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, ha sollecitato 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 2024, stanti le previsioni normative di cui al D.L. 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*" ed in linea con quanto ivi previsto è stato assegnato al Segretario Generale quale dirigente apicale ed al Dirigente della Direzione Amministrativa per competenza l'obiettivo individuale relativo alla riduzione dei tempi di pagamento della PA.

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 2024, seguendo le indicazioni dell'OIV e con il determinante contributo della STP, l'AdSP ha implementato le attività volte al miglioramento della gestione del sistema. In particolare, l'Ente ha migliorato l'utilizzo del software per la performance CICLOPE risolvendo molte delle problematiche tecniche riscontrate e garantendo, di conseguenza, la migliore 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.

Nonostante i miglioramenti intervenuti anche nel 2024, permangono alcune criticità. Pertanto, l'OIV, 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, ha ribadito 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 indicators 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 organizzativi attesi;
5. migliorare le relazioni tra ciclo della performance e ciclo di programmazione del 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 2024;
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, ha ricordato 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”* e di tenere in considerazione le indicazioni Ministeriali sulla formazione continua della STP in particolare e di tutti dipendenti in generale.

L'OIV*

* copia conforme all'originale conservato agli atti dell'AdSP del Mar Ionio.