Verbale n° 2/2020 OIV

In data odierna l'OIV, convocato in call conference dalla Presidente, ha completato di esaminare le schede obiettivi 2019 e la documentazione a supporto utile alla redazione delle proposte valutative delle schede 2019 dei Dirigenti e del Segretario Generale così come la valutazione delle strutture amministrative dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna ai sensi dell'art. 7 Dlgs. 150/2009 e successive modifiche.

Si ricorda che l'OIV ha svolto una riunione a Cagliari il 13/02/2020 come da verbale n°1/2020 in cui si sono svolti i colloqui con i dirigenti insieme al Segretario generale in merito agli obiettivi 2019. Successivamente il nucleo di supporto all'OIV ha caricato nella repository digitale la documentazione a supporto della verifica degli obiettivi 2019 sia del personale dirigente che del personale non dirigente. Sono presenti pertanto le schede di valutazione dei dirigenti e del segretario generale, le note dei medesimi sul processo che ha portato alla valutazione dei loro collaboratori, documentazione varia (provvedimenti interni, delibere, etc) che costituiscono *milestone* per il raggiungimento degli obiettivi. Il caricamento dei documenti si è concluso il 12 marzo consentendo all'OIV di procedere al proprio lavoro di verifica e attestazione.

Si segnala, come noto, che nell'anno 2019 il processo ha subito evidenti ritardi per l'assegnazione tardiva da parte del Ministero vigilante degli obiettivi per il Presidente, anticipati con comunicazione del agosto 2019 e formalizzati, a seguito della registrazione degli organi competenti il 2.10.2019. Sulla base del POT e del precedente ciclo di performance, la struttura della ADSP del Mare di Sardegna ha comunque potuto individuare già nel primo semestre alcuni macro obiettivi su cui orientare il ciclo di performance 2019, provvedendo per gradi successivi ad identificare gli obiettivi successivamente formalizzati con la sottoscrizione delle schede a seguito dell'incontro con l'OIV il 28.10.2019. Lo stesso OIV in data 28.10.2019 come da verbale n.3/2019 ha proceduto al monitoraggio intermedio degli obiettivi con gli stessi dirigenti e insieme a loro a verificare lo stato di attuazione del sistema sui collaboratori.

L'OIV segnala un maggiore livello di attenzione e applicazione da parte dei Dirigenti del SMVP rispetto al 2018, tuttavia raccomanda che nel corso del ciclo 2020 venga fatto un definitivo salto di qualità sulla applicazione delle linee guida in tema di performance emesse dal Dipartimento della Funziona Pubblica, in particolare nella declinazione e individualizzazione di obiettivi coerenti con le responsabilità dirigenziali attraverso indicatori sempre più qualificati e in un *grading* accentuato dei livelli di conseguimento dei target ai fini di una corretta differenziazione nei giudizi finali. Su questo l' OIV, nel ricordare anche l'indicazione di accentuare il raccordo fra gli obiettivi e pianificazione delle risorse (economiche, umane, strumentali, etc) sollecita uno sviluppo delle competenze individuali attraverso percorsi formativi dedicati al processo di assegnazione e misurazione delle performance per il personale Dirigente e quello non dirigente (responsabili di funzione o aree) con compiti di gestione di risorse umane.

L'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti ha inoltre consentito, seppure con diversi livelli di attuazione nelle diverse Direzioni, di procedere alla definizione dei PIO su cui assegnare, a cascata, gli obiettivi al personale non dirigente per il quale il SMVP ha trovato, nel 2019, la prima reale attuazione. L'OIV ha potuto quindi verificare che tutto il personale è stato informato, coinvolto nel nuovo sistema di valutazione delle performance, ricevendo indicazioni su cosa sarebbe stata valutata la performance annuale e con quale metodologia, valorizzando peraltro la capacità di lavorare in team, requisito indispensabile in una organizzazione frutto della recente fusione di più Authority con il compito di gestire 7 porti su un territorio regionale vasto e con problemi di collegamenti. I Dirigenti hanno attestato, per ciascuna Direzione, la formalizzazione degli obiettivi e la consuntivazione degli stessi con il personale nei primi mesi del corrente anno. L'OIV raccomanda che, nel prossimo ciclo di performance, si proceda – ove possibile – ad una maggiore individualizzazione degli obiettivi che non si riducano a meri adempimenti amministrativi e, come già segnalato, alla definizione di target e grading di conseguimento che aumentino la possibilità, in sede di valutazione, di giungere ad una più significativa differenziazione dei giudizi.

L'OIV segnala la necessità, anche alla luce di una scarsa differenziazione nelle valutazioni sia dei dirigenti che del personale non dirigente, che il SMVP venga aggiornato nel 2020, anche andando a definire meglio i comportamenti organizzativi/professionali con parametri che permettano una comprensione chiara sia per il valutatore che per il valutato del diverso grado comportamentale al fine di evitare ogni discrezionalità sia verso l'alto che verso il basso. Si segnala altresì l'opportunità di attribuire comportamenti diversi tra il personale indicando percorsi di miglioramento in linea con la performance individuale.

Infine, preso atto dell'aggiornamento del PTPAC triennale, si ricorda che le linee guida ministeriali rendono obbligatorio che venga certificata la diffusione e applicazione delle disposizioni in esso contenute attraverso l'inserimento di appositi obiettivi e meccanismi di verifica nelle valutazioni individuali ai fini dell'erogazione dei premi individuali. Si ritiene necessario un maggiore coordinamento fra responsabile PTPAC e dirigenti per una verifica più cogente anche ai fini della valutazione finale del personale. In tal senso il nuovo ciclo di performance 2020 non solo dovrà declinare, a tutti i livelli, questa disposizione normativa, ma dare evidenza delle verifiche condotte dal responsabile.

Premesso quanto sopra e preso atto del raggiungimento, da parte dell'Ente nel suo complesso, degli obiettivi assegnati, l'OIV segnala quanto segue:

1) scarsa differenziazione delle valutazioni relativamente sia ai dirigenti che al personale dei diversi livelli funzionali, anche a causa della carente efficacia, ai fini valutativi, degli indicatori collegati agli obiettivi assegnati;
2) relativamente all'ambito della trasparenza e dell'anticorruzione si evidenzia, come segnalato nella nota del 6 dicembre 2019 di questo OIV all'ANAC che alcuni dirigenti non hanno tempestivamente pubblicato gli elementi patrimoniali, come previsto dalla normativa vigente;
3) ancora in tema di trasparenza e anticorruzione, nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 viene segnalata la carente collaborazione di alcuni

referenti delle diverse aree della AdSP a relazionare in ordine all'andamento dell'attuazione delle misure del Piano medesimo;
4) scarsa disponibilità, da parte di alcuni dirigenti, alla collaborazione tra settori come è emerso durante la verifica dei documenti e nei colloqui.

Le osservazioni di cui sopra sono sottoposte dallo scrivente Organismo ai vertici dell'Ente perché ne possano tenere conto nella valutazione finale dei dirigenti ai fini dell'attribuzione dei relativi premi di risultato.

17.03.2020

L'OIV

Claudia Marcolini

Roberto Casini

Caterina Santese