



SMVP

*I SMVP dovrebbe aiutare le
persone a comprendere come le
loro azioni possono influire sulla
performance organizzativa*

*OSSERVAZIONI DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO DEL SMVP
NELL'ADSP DEL MARE DI SARDEGNA*

SMVP 2018-2019: ITER



- Bozza trasmessa dall'AdSP all'OIV per il parere vincolante il 6 luglio 2018
- Parere vincolante dell'OIV il 18/07/2018 con raccomandazioni tra cui:
«Prevedere in sede di aggiornamento del sistema nel 2019 che sia ulteriormente rafforzato il processo di raccordo fra ciclo di performance e ciclo di programmazione finanziaria, oltrechè con i documenti di programmazione strategica dell'Ente e le direttive del MIT»
- L'AdSP ha modificato il SMVP ad ottobre 2018 a seguito della contrattazione di 2 livello e successivamente ha comunicato all'OIV l'avvenuta modifica con riferimento al personale non dirigente.
- Nel 2019 non è stato aggiornato il SMVP

Norme che impattano sul SMVP



- **D.Lgs 74/2017** che modifica il **D.Lgs 150/2009**:
- Art. 7 “le amministrazioni valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano e **aggiornano annualmente** previo parere vincolante dell’OIV il SMVP”
- "La funzione di misurazione e valutazione delle performance e' svolta: a)dagli OIV...cui compete la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice b) dai dirigenti...c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi"
- **Nuove linee guida 4/2019** della Presidenza del Consiglio, dipartimento per la funzione pubblica, per una valutazione partecipativa
- **Nuove linee guida 5/2019** della Presidenza del Consiglio per la misurazione e valutazione della performance individuale emesse a dicembre 2019

COSA MANCA

- Aggiornare **entro marzo 2020 SMVP** anche a seguito delle modifiche avvenute in corso nel 2019 sui cui non era stato chiesto il parere vincolante dell'OIV che ha espresso successivamente le sue raccomandazioni «vincolanti»
- Formale legame con gli obblighi di trasparenza e pubblicità nelle schede di valutazione laddove gli adempimenti in materia sono conditio sine qua per una valutazione positiva
- Piano per pari opportunità
- Valutazione partecipativa
- Adeguamento alle nuove linee guida sulla valutazione della performance individuale

COSA HA FUNZIONATO



- Cultura orientata al raggiungimento del risultato individuale
- Volontà di avviare un percorso di miglioramento nella gestione dei collaboratori anche attraverso feedback
- Formale interconnessione tra le diverse aree organizzative nell'individuazione degli obiettivi
- Efficacia della valutazione intermedia ai fini del risultato individuale finale

PUNTI DI DEBOLEZZA



- Non è evidente verso l'interno e l'esterno il legame fra piano performance dell'ente, obiettivi del personale, programmazione finanziaria, piano anticorruzione e trasparenza,
- mancata attuazione di formazione strutturata ai valutatori.
- Non è chiara l'ownership del ciclo di programmazione della performance che subisce continui ritardi sia rispetto alla norma sia rispetto agli stessi documenti dell'ente .
- necessità di chiarire le competenze e attività dell'ufficio di supporto all'OIV
- Scarsa efficacia dei comportamenti organizzativi così come descritti nel SMVP
- Non è evidente una gradualità delle valutazioni individuali sia negli obiettivi di struttura sia nei comportamenti professionali (art.18 d.lgs 74/2017 "e' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata")
- Modello di valutazione partecipativa che non definisce gli stakeholder principali dell'ente e che va meglio implementato.

Principali raccomandazioni OIV 1/5



L'OIV con verbale 5/2018 fa le seguenti raccomandazioni:

- *L'OIV infine raccomanda altresì che le schede obiettivi del Segretario generale e dei dirigenti non solo vengano pubblicate sul sito dell'amministrazione trasparente, **ma che l'attribuzione del premio variabile sia condizionata dall'adempimento degli obblighi medesimi del dirigente in merito alla pubblicazione dei provvedimenti e atti di propria competenza nel sito "amministrazione trasparente"**. Si richiama infatti il principio della tutela del bene della trasparenza amministrativa, interesse pubblico ritenuto di preminente rilievo funzionale e sistematico e dunque posto, nel sistema organizzativo della PA, quale obiettivo primario, al pari dell'economicità e dell'efficacia dell'azione amministrativa.*

Con verbale 1/2019 l'OIV raccomanda che:

- *nel 2019 le valutazioni sia del personale dirigente che non dirigente possano essere differenziate anche in virtù di indicatori virtuosi e tenendo conto dei risultati già raggiunti nel 2018. **La differenziazione delle valutazioni costituisce infatti una condizione di efficacia di tutto il sistema di misurazione e valutazione della performance**. In tal senso l'OIV raccomanda che l'ente avvii tempestivamente nel 2019 la formazione per i valutatori al fine di rafforzare una cultura manageriale legata alla performance e alla sua misurazione e valutazione.*

Principali raccomandazioni OIV 2/5



L'OIV con verbale 1/2019 fa le seguenti raccomandazioni:

- *L'OIV fa presente che la scadenza per l'approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo di vertice del Piano di Performance 2019-2021 è il 31 gennaio 2019, pur tuttavia ritiene giustificabile posticipare la data di approvazione subito dopo l'approvazione dell'aggiornamento annuale del Piano Operativo triennale previsto per febbraio, comunque entro e non oltre il 30 marzo p.v. .*
- *Con le stesse tempistiche l'OIV invita l'AdSP a valutare un aggiornamento del SMVP in relazione alla contrattazione di secondo livello.*

Sempre nel verbale 1/2019 l'OIV raccomanda che:

- *nel 2019 le valutazioni sia del personale dirigente che non dirigente possano essere differenziate anche in virtù di indicatori virtuosi e tenendo conto dei risultati già raggiunti nel 2018. **La differenziazione delle valutazioni costituisce infatti una condizione di efficacia di tutto il sistema di misurazione e valutazione della performance.** In tal senso l'OIV raccomanda che l'ente avvii tempestivamente nel 2019 la formazione per i valutatori al fine di rafforzare una cultura manageriale legata alla performance e alla sua misurazione e valutazione.*

Principali raccomandazioni OIV 3/5



- L'OIV con verbale 2/2019 fa le seguenti raccomandazioni:
- *a) obbligo normativo di definire meglio la natura dei comportamenti relativi a “coinvolgimento nelle attività d’ufficio”, comportamento che deve andare oltre al mero adempimento di obblighi d’ufficio;*
- *b) opportunità di rendere più cogente nelle schede obiettivi individuali del personale l’utilizzo di indicatori quantitativi che misurino il grado di raggiungimento “individuale” dell’obiettivo e che non possono tradursi in “obiettivo raggiunto: si/no”. Inoltre va definito “la qualità del contributo” che non può limitarsi ad un contributo “adeguato o no”, ma necessita di una contestualizzazione rispetto alle attività svolte dal singolo dipendente nelle condizioni date (incarichi, ore disponibili, investimenti formativi e/o di affiancamento on the job): per esempio tra gli obiettivi di un dipendente può essere inserito quale “qualità del contributo” quello di inserire l’uso del benchmarking per una più approfondita istruttoria in relazione al peso della medesima rispetto alla attività ordinaria in capo a quell’ufficio.*

Principali raccomandazioni OIV 4/5



Sempre nel verbale 2/2019 l'OIV scrive

- *Si segnala che qualora la “natura del comportamento professionale” e la “qualità del contributo” che coprono complessivamente il 70% della valutazione siano lasciate alla mera discrezionalità del valutatore senza una definizione dei diversi gradi, l’erogazione dell’incentivo legato anche a questi criteri se non meglio definiti potrebbe essere oggetto di eventuali contestazioni sia da parte del dipendente ma anche da parte degli organi di controllo.*
- *Sul fronte dell’Anticorruzione e Trasparenza l’OIV ricorda l’importanza del rispetto da parte delle Direzioni degli obblighi di pubblicità e trasparenza e ricorda che, in base alla normativa vigente, il pieno assolvimento del Dirigente agli Obblighi legati alla Trasparenza è presupposto per la valutazione dello stesso sotto il profilo della Performance e per l’erogazione dell’incentivo. Si ritiene opportuno renderlo evidente nelle medesime schede Obiettivo.*
- *L’OIV segnala che non sono presenti nelle schede obiettivi indicatori quantitativi/qualitativi salvo alcune eccezioni nelle schede che permettono di valutare un diverso grado di raggiungimento degli obiettivi, ma solamente 0% o 100%.*

Principali raccomandazioni OIV 5/5



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sardegna

Con verbale 3/2019 del 28/10/2019 l'OIV scrive:

- *L'OIV pertanto raccomanda di rivedere con urgenza i pesi degli obiettivi che incidono sulla valutazione finale, laddove la valutazione incida sull'erogazione del premio.*
- *Dopo la conclusione del primo ciclo ordinario di misurazione e valutazione della performance l'OIV ritiene altresì necessario che l'ente aggiorni il sistema (SMVP) stesso entro marzo 2020 ivi incluso il regolamento per la valutazione della performance del personale non dirigenziale.*
- *L'OIV infine raccomanda al segretario generale come già scritto nel verbale 1/2019 "l'esigenza di assicurare un maggiore supporto al processo di programmazione e controllo del ciclo di performance" al fine di redigere tutti i documenti necessari per l'ente per ottemperare agli obblighi di legge in tema di performance . L'OIV ricorda infatti che oltre al rinnovo del SMVP dovranno nuovamente essere redatti nei tempi il piano di performance 2020, la relazione sulla performance 2019.*

Proposte obiettivi SMVP 2020



- revisione del sistema di programmazione degli obiettivi e, nel contempo, ridefinizione del sistema di misurazione, valutazione e remunerazione della performance dei Dirigenti e non Dirigenti
- Esplicitare e condividere tra il personale i principi di funzionamento dell'organizzazione
- Incrementare l'accountability degli obiettivi verso l'esterno e affinare gli obiettivi e risultati legati agli obiettivi esterni dell'ente (es. Porto Canale)
- Incrementare la capacità di programmazione della performance insieme agli altri atti di programmazione e organizzazione dell'ente
- Incrementare la capacità di misurazione della performance, anche attraverso l'individuazione di indicatori orientati alla valorizzazione dell'effettiva efficacia delle azioni
- Inserire indicatori per valutare la gradualità della valutazioni e misurazione della performance.
- Definire un modello di valutazione partecipativa alla luce delle linee guida 4/2019
- Nel nuovo SMVP 2020 dovrà essere ancora più esplicito l'assolvimento degli obblighi in tema anticorruzione e trasparenza sottoscritte anche dal responsabile della TAC