



ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

***Relazione annuale sul funzionamento complessivo
del Sistema di Valutazione,
Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni
ex art. 14, comma 4, lett. a), D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.***

Premessa.....	2
1. Elaborazione di strumenti di programmazione e pianificazione: POT, Piano della Performance e Piano Dettagliato degli Obiettivi	3
2. Adozione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance	3
I. Piano della performance.....	3
II. Relazione sulla Performance.....	3
3. Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e della Performance Individuale	4
4. Controllo di gestione.....	5
5. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della Trasparenza e del grado di Integrità, delle Pari opportunità e del Benessere Organizzativo.....	5
I. Trasparenza e integrità	5
II. Pari opportunità	6
III. Benessere organizzativo.....	6
6. Adempimenti, raccomandazioni e indicazioni	7

Premessa

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del Sistema della Valutazione, della Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni

La relazione si basa sui seguenti ambiti valutativi:

1. Funzionamento complessivo del sistema;
2. Performance Organizzativa Dirigenti e Personale;
3. Performance Individuale;
4. Processo attuazione del Ciclo della Performance;
5. Infrastrutture di supporto al SIMVP;
6. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
7. Definizione e gestione degli standard di qualità;
8. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali;
9. Monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della Performance Individuale;
10. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativi al Ciclo della Performance;
11. Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi relativo al Ciclo della Performance;
12. Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni relativo al Ciclo della Performance;
13. Argomentazione sulla validazione della Relazione sulla Performance;
14. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs. n.74/2017, con particolare riguardo al coinvolgimento degli utenti per la Valutazione della Performance.

L'Organismo Indipendente di Valutazione sta svolgendo un ruolo di supporto concreto nei confronti dell'Amministrazione dell'Ente nell'affrontare al meglio gli adempimenti normativi afferenti agli ambiti prefati e più in generale alla complessiva gestione del Ciclo della Performance.

L'attività in corso è iniziata con riunioni con il Segretario Generale e con i Dirigenti al fine di avviare il confronto sugli strumenti di programmazione e pianificazione, partendo dallo stato dell'arte dell'Ente.

Per lo svolgimento di tali attività in uno al monitoraggio e alla verifica dei risultati, interni ed esterni da raggiungere, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha proposto l'istituzione di una Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance (STP), unica, anche per i Controlli Interni.

1. Elaborazione di strumenti di programmazione e pianificazione: POT, Piano della Performance e Piano Dettagliato degli Obiettivi

L'OIV, di nomina recente (aprile 2019), si è reso disponibile a supportare l'Ente per l'elaborazione degli atti di pianificazione e programmazione, e in particolare il Piano Dettagliato degli Obiettivi ed il Piano della Performance.

Tali strumenti di programmazione sono la premessa per lo sviluppo di un efficace Ciclo di programmazione e controllo che, una volta definite, comunicate e condivise le linee guida dell'Amministrazione, consenta di monitorare nel tempo la distanza tra livelli di risultati attesi e obiettivi concretamente conseguiti.

2. Adozione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance

I. Piano della performance

Nel corso dell'esercizio finanziario 2019 si provvederà alla stesura del Piano triennale ed annuale della Performance 2019-2021, contestualmente al ciclo finanziario del bilancio preventivo.

II. Relazione sulla Performance

Sarà predisposto uno schema di definizione delle fasi, modalità, tempi e soggetti responsabili dell'attuazione del ciclo della performance, in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, e l'Organismo Indipendente di Valutazione di conseguenza una volta completata la reportistica di tutti i settori dell'Ente provvederà alla stesura della Relazione sulla Performance, riferita ai risultati consuntivi dell'esercizio finanziario 2019.

La Relazione sulla Performance si focalizzerà sia sui risultati economico-finanziari sia sui risultati quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte dall'Ente in tale arco temporale; la Relazione una volta definitivamente approvata dall'Organo deliberante sarà oggetto di validazione da parte dello stesso OIV.

3. Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e della Performance Individuale

La valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti di settore e, in ultima analisi, di tutto il personale dell'Ente è opera a ciclo continuo che richiede un controllo costante delle attività oggetto di rilevazione nonché un'attenzione continua all'evoluzione normativa in atto e, conseguentemente, un corrispondente adeguamento e aggiornamento degli strumenti propri dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

La messa in atto della metodologia di valutazione, sulla scorta degli strumenti di pianificazione definiti, attraverso un periodico positivo relazionarsi con i dirigenti di settore rappresenta il corretto espletarsi di un ciclo continuo di programmazione e controllo, e di valutazione delle prestazioni di tutto il personale.

Le determinazioni finali di tale ciclo di valutazione sono il risultato di:

- un processo di raccolta ed elaborazione di dati contabili ed extracontabili;
- una raccolta ed elaborazione periodica di report sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

Tutto ciò con lo scopo sia di determinare i livelli di premialità da corrispondere a ciascuno, sia di misurare in un arco temporale più ampio l'appropriatezza e adeguatezza del soggetto valutato rispetto all'incarico conferito.

Per l'esercizio 2018 sono stati adottati provvedimenti di valutazione secondo il modello allora vigente, mentre per esercizio 2019 la valutazione sarà operata in base al nuovo SIMVP.

Per quanto riguarda il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa 2019 si terrà conto degli ambiti previsti dall'art.8 D.Lgs. 150/2009.

Per quanto riguarda, invece, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale 2019, saranno considerati i seguenti ambiti:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

4. Controllo di gestione

Esaminati gli atti a disposizione, l'Organismo Indipendente di Valutazione, ha registrato l'assenza di un'adeguata struttura interna deputata costantemente all'attività di controllo di gestione. L'Amministrazione si è impegnata a provvedervi già a partire dall'anno in corso.

5. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della Trasparenza e del grado di Integrità, delle Pari opportunità e del Benessere Organizzativo

I. Trasparenza e integrità

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato in sede di rilevazione svolta nei giorni 12,15 e 24 aprile 2019 che la sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro, è di facile accesso e consultazione, ma non contiene tutte le informazioni prescritte e nella forma richiesta.

In particolare sono state rilevate le seguenti criticità:

- Mancano tutti i dati relativi alla performance;
- I provvedimenti sia del Commissario e sia dei dirigenti vengono solamente elencati e non sono consultabili per singolo contenuto;
- Manca il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio nonché dell'ammontare complessivo dei debiti;
- Mancano tutti i dati relativi ai servizi erogati;
- Mancano tutti i dati richiesti per Opere Pubbliche, Pianificazione e Governo del Territorio e Informazioni ambientali.
- Per il Commissario mancano le pubblicazioni del curriculum vitae, dell'ultima dichiarazione dei redditi e l'attestazione concernente le variazioni patrimoniali intervenute nell'anno precedente;
- I decreti di nomina del Commissario e del Segretario non sono pubblicati integralmente;
- I compensi relativi al Commissario, al Segretario generale ai Dirigenti non sono aggiornati;
- Per il Segretario Generale manca l'attestazione concernente le variazioni patrimoniali intervenute nell'anno precedente;
- L'organigramma è pubblicato sul portale ma manca nel link Amministrazione trasparente

nella voce articolazione degli uffici;

- Mancano i rispettivi recapiti telefonici di Segretario e dei vari Dirigenti;
- I provvedimenti sia dei Commissario che dei dirigenti vengono solamente elencati e non consultabili per singolo contenuto;
- Alcuni dati da pubblicare nel link Amministrazione Trasparente vengono invece riportati incompleti sul portale dell'Ente;
- Sono incompleti alcuni dati riguardanti l'organizzazione dell'Ente in particolare riconducibili ai titolari di incarichi di amministrazione e di direzione;
- Sono incompleti alcuni dati relativi alle Società partecipate;
- Mancano complete informazioni relativi ai bandi di gare e contratti;
- Relativamente alle sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, manca l'elenco dei beneficiari, nonché i criteri e le modalità di concessione.

L'Amministrazione a seguito della constatazione di tali criticità ha avviato un processo di revisione generale finalizzato al loro superamento in tempi giusti e brevi.

II. Pari opportunità

E' bene prevedere con tempestività apposite valutazioni sul livello di sensibilità dei bisogni rilevati rispetto a possibili discriminazioni (di genere, disabilità, razza, etnia, gruppi sociali ed altro ancora); ciò allo scopo di integrare il tema delle pari opportunità nel piano delle performance e di definire obiettivi strategici e gestionali orientati al tema medesimo delle pari opportunità.

L'OIV proseguirà la propria azione anche sollecitando l'adozione da parte dell'Ente del Piano Triennale di Azioni Positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità); Il Piano individuerà misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente constatate; tale piano si articolerà in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

III. Benessere organizzativo

In relazione al Benessere Organizzativo, saranno somministrati a breve dall'OIV, a tutto il personale, i questionari predisposti dall'ANACE gli stessi, una volta compilati, saranno oggetto di analisi statistiche.

Tali analisi saranno lo strumento per indagare: i processi e i rapporti sociali in ambiente di lavoro, i processi organizzativi e relazionali, le caratteristiche degli ambienti di lavoro, le forme di crescita professionale e di valorizzazione del risultato, la gestione delle diversità, i ruoli organizzativi assegnati.

6. Adempimenti, raccomandazioni e indicazioni

L'OIV a conclusione della ricognizione dello stato dell'arte dell'Ente rileva ed evidenzia al Commissario, al Segretario Generale e ai Dirigenti quanto segue:

- **Adempimenti immediati**
 - 1)- Tempestiva adozione del Piano della Performance. 2019/2021;
 - 2)-Approvazione del Sistema Integrato di Misurazione e Valutazione della Performance per i Dirigenti e per i Quadri e per tutto il Personale (SIMVP);
 - 3)-Costituzione dei fondi incentivanti dei Dirigenti, dei Quadri e del Personale Anno 2019.
- **Raccomandazioni ed indicazioni generali**
 - 1)-Adozione di Piano di Formazione Generale per i Dirigenti e per il Personale;
 - 2)-Attivazione dell'Indagine sul Benessere Organizzativo interno e successiva analisi per l'anno 2019;
 - 3)-Predisposizione delle schede di valutazione dei Dirigenti, dei Quadri e del Personale in conformità al redigendo SIMVP per l'anno in corso;
 - 4)-Maggiore coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni e sviluppi di modalità e strumenti per favorire la partecipazione degli utenti finali al processo di misurazione delle performance organizzative e per rilevare il grado di soddisfazione rispetto ai servizi ed alle attività erogate;
 - 5)-Implementazione di un Sistema Informatico Integrato per la Misurazione e Valutazione della Performance, per i Controlli Interni, per la Prevenzione della Corruzione, per la Trasparenza e per l'Integrità dell'Ente.
- **Raccomandazioni ed indicazioni specifiche di merito:**
 - 1)-Articolazione della Performance nel rispetto dei principi generali del D.Lgs. 150/2009:
 - 2)-Redazione, approvazione e pubblicazione del Piano della Performance 2019/2021. e assegnazione tempestiva degli obiettivi individuali;
 - 3)-Adottare il Piano della Performance secondo la successione che segue:
 - a) obiettivi strategici e di legge;

b) obiettivi operativi ;

c) obiettivi del PTPCT.

4)- Deliberazione del SIMVP con acquisizione del parere preventivo e vincolante dell'OIV tenendo conto di quanto segue:

- a) Previsione di strumenti organizzativi per consentire agli stakeholder e agli utenti finali di partecipare alla Valutazione della Performance:
- b) Rafforzamento significativo della differenziazione dei giudizi anche mediante la previsione di griglie di valutazione percentuali;
- c) Previsione di procedure di conciliazione e di garanzia dei valutati;
- d) Previsione e disciplina del sistema di monitoraggio assegnando all'OIV il compito di verifica della Performance rispetto agli obiettivi programmati;
- e) Previsione delle modalità di raccolta dati e di predisposizione di un rapporto nello stato di attuazione degli obiettivi da parte delle strutture interne dell'Autorità Portuale quali attività e funzioni strumentali e complementari rispetto alla gestione;
- f) Indicazione della periodicità delle verifiche che garantiscano l'efficienza interna della sequenza monitoraggio-rimodulazione;
- g) Previsione che l'OIV possa/debba segnalare agli organi di governo politico-amministrativi la necessità/opportunità (anche in corso di esercizio) di correttivi che devono poi essere iscritti nella Relazione annuale della Performance ed essere valutati dallo stesso OIV ai fini della Validazione;
- h) Previsione del fatto che la Misurazione e la Valutazione della Performance tenga conto anche degli obiettivi connessi all'Anticorruzione;
- i) Attribuzione alla Performance Organizzativa un peso prevalente nella valutazione complessiva in rapporto alla Performance Individuale;
- j) Definizione degli elementi costitutivi della Performance Organizzativa e di quella Individuale;
- k) Previsione esplicita che la Validazione della Relazione annuale della Performance da parte dell'OIV costituisce il presupposto per accedere agli istituti premiali;
- l) Previsione/riconoscimento del potere di accesso all'OIV a tutti gli atti, documenti e sistemi informatici dell'Autorità mediante la costituenda STP;

- m) Previsione/disciplina delle modalità di invio della Rendicontazione dei Risultati agli organi di controllo interno, agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed ai competenti organi esterni e agli utenti;
- n) Previsione nel SIMVP del cronoprogramma degli adempimenti e di sottoporre il medesimo SIMVP al confronto con le OO.SS.;
- 5)-Realizzazione di uno stretto raccordo ed integrazione del Piano della Performance con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- 6)-Realizzazione di uno stretto raccordo e coerenza tra il PTPCT con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionali;
- 7)-Adozione per ciascun esercizio del Piano annuale di Formazione in conformità a quanto previsto dall'art.1 comma 8 e 14 della L.190/2012 ed art.5 comma 2 D.Lgs. 150/2009 (miglioramenti della qualità dei servizi e degli interventi);
- 8)-Adozione del Regolamento dei Controlli Interni integrata con il ciclo di bilancio;
- 9)-Adozione del Regolamento sui procedimenti amministrativi.

Con la presente relazione si esauriscono gli adempimenti previsti (art.14, comma 4, lett.a) del D.Lgs. 150/2009), secondo il quale "all'OIV spetta il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, e del sistema dei controlli interni e l'elaborazione allo scopo di una relazione annuale pubblicato sul sito istituzionale, al fine di garantire la trasparenza dell'intero processo valutativo".

Conclusivamente significando la sensibilità e la disponibilità dimostrate dal Commissario, dal Segretario Generale e dai Dirigenti a percorrere insieme allo scrivente OIV, la fase di cambiamento normativo, regolamentare e di management, per il miglioramento complessivo delle attività e dei servizi portuali finalizzati al giusto soddisfacimento dell'utenza e dell'intera Comunità Territoriale.

11 luglio 2019

dott. Elio Partipilo

