



Autorità di Sistema Portuale  
del Mare Adriatico Centrale

---

Porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona

---

**Organismo Indipendente di Valutazione**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE CICLO PERFORMANCE**

- aprile 2022 -

## **Premessa**

Secondo quanto previsto dall'art. 10 comma 1a del DL 150/2009, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Centrale (d'ora in poi AdSP MAC) NEL 2021 ha approvato il Piano della performance 2020-2022 nel quale sono fissati gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, con la presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema - secondo quanto previsto dal DL 150/2009 all'art. 14 comma 4a - intende riportare, a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e le eventuali raccomandazioni per correggere possibili scostamenti.

La relazione è stata messa a punto dall'Organismo Indipendente di Valutazione - Monocratico con il supporto dell'Avv. Giovanna Chilà e della Dott.ssa Chiara Gusella tenendo in considerazione i seguenti elementi:

- 1) funzionamento complessivo del sistema;
- 2) monitoraggio degli obiettivi organizzativi ed individuali;
- 3) programma triennale per la trasparenza e l'integrità;

## **2. Funzionamento complessivo del sistema**

Come già ampiamente evidenziato nel Piano delle Performance il modello di valutazione nasce nell'ambito dell'AdSP MAC da un precedente modello applicato esclusivamente per i dirigenti dell'Ente.

Al punto 1.2. del Piano delle performance "Avvio di un nuovo ciclo", anche su sollecitazione dell'OIV, si è fissato l'obiettivo di ampliare tale modello al complesso del personale dipendente al fine di implementare puntualmente quanto previsto dal Decreto Legislativo 150/2009 per quel che riguarda la componente variabile della retribuzione del personale dipendente della Pubblica amministrazione.

Tale allargamento approvato dagli organi di indirizzo dell'Ente è entrato finalmente in funzione a partire dall'anno 2022. Tuttavia grazie alla determinazione della dirigente preposta al processo (Avv. Chilà) si è tuttavia messo a punto in accordo con le rappresentanze sindacali dell'Ente, in percorso ibrido teso ad avvicinare le modalità di riconoscimento della componente variabile della retribuzione del personale non dirigente dell'Ente.

Sulla base del verbale siglato dalla R.S.A. e dal Dirigente preposto, in data 22/09/2021 è stato definito, in via transitoria per l'annualità 2021, un sistema di misurazione e valutazione del personale non dirigente, ancorato:

- nella misura del 80% al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, già predeterminati dall'Amministrazione ed assegnati in buona sostanza ai Dirigenti di ciascuna Direzione;
- nella misura del 20% alla valutazione dell'approccio e del contributo individuale di ciascun dipendente al raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Tale approccio condiviso con l'O.I.V., in data 12.10.2021, è stato integrato dalla raccomandazione formulata dall'O.I.V. stesso che sollecitava i dirigenti valutatori a modulare le valutazioni di ciascuno, oltre che in relazione alla performance dell'unità organizzativa, anche in base al contributo personale offerto da ciascun dipendente.

La suddetta fase transitoria, come sopra anticipato a valere solo per la annualità 2021, è stata subordinata all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione "a regime" per tutto il personale dipendente, la cui redazione è stata demandata ad un gruppo di lavoro interdisciplinare coordinato dallo stesso di Dirigente preposto.

Il gruppo in analisi, costituito con Determina dirigenziale n. 10/2021 del 05/11/2021, ha redatto la proposta di Sistema di valutazione della Performance.

Tale documento è stato approvato dal Comitato di Gestione in occasione della seduta del 20.12.2021, come da relazione allegata alla Deliberazione del suddetto Organo portante n. 46/2021, mentre con nota prot. ARR 2190-25\_02\_2022, le rappresentanze sindacali comunicavano di aver provveduto, in occasione della Assemblea sindacale svoltasi in data 23.02.2022, a partecipare al personale dipendente il percorso amministrativo adottato anche per il passaggio al nuovo sistema di valutazione.

Pertanto, quanto alla annualità 2021, tenuto conto delle superiori premesse, con riguardo alla valutazione dell'approccio e del contributo di ciascun dipendente incardinato nelle Direzioni di cui si compone la Struttura, questi Uffici hanno provveduto, come da impegno assunto (nel termine 31.12.2021), alla presentazione al Comitato di Gestione (nella seduta 20.12.2021 - Deliberazione n. 46/2021), del Sistema di Valutazione della Performance esteso anche al personale dipendente di questa AdSP.

Rispetto alla precedente relazione relativa al 2020 si deve dunque registrare questo importante passo in avanti, che rappresentava la principale criticità registrata.

Si deve segnalare che uno dei criteri principali per la verifica del funzionamento del sistema di valutazione concerne la variabilità delle valutazioni, ovvero la distanza tra punteggio minimo e massimo e la distribuzione dei punteggi tra personale “over-performing” e “under-performing”. Ovviamente nella fase transitoria l’obiettivo principale è stato l’introduzione di un nuovo modello di valutazione e pertanto non si è posta particolare attenzione al tema della variabilità dei risultati, tuttavia per il prossimo anno sarà opportuno dedicare maggiore attenzione a questo aspetto, così come sarà opportuno predisporre per il prossimo anno (2023) l’indagine sul benessere organizzativo (già richiesta nella relazione dello scorso anno)

Rimangono ancora da affrontare le altre due criticità, ovvero, per quel che riguarda il rapporto tra obiettivi di risultato e risorse appostate nei Piani finanziari e di bilancio dell’Ente, si rileva ancora un modesto coinvolgimento di tutto l’apparato dedicato all’implementazione del ciclo della performance, da quello impegnato nella programmazione finanziaria e gestione amministrativa. Tale carenza dovrebbe progressivamente colmata grazie alla implementazione del piano delle performance 2020-2022 in cui le competenze finanziarie, amministrative e operative concorrono alla valutazione dei risultati conseguiti.

Inoltre, ancora nell’anno in corso, nonostante l’Ente abbia nel corso di questi anni realizzato numerose attività di promozione sociale e turistica, ma anche di pubblicizzazione delle attività e della funzione del porto, non vi è traccia negli obiettivi dei dirigenti, né del Presidente dell’AdSP di obiettivi legati alla valutazione del gradimento di tali iniziative, né di apprezzamento in termini generali della funzione e del valore del porto da parte della cittadinanza.

E’ bene in proposito ricordare che l’obiettivo strategico di tutto il DL 150/2009 è proprio quello di riavvicinare la pubblica amministrazione alla funzione di *civil servant* e pertanto nel quadro della valutazione della performance la misurazione del grado di soddisfazione dell’utenza assume una valenza fondamentale.

#### **Raccomandazioni ed indicazioni**

A tale proposito si raccomanda quanto segue:

- 1) procedere alla definizione degli obiettivi per l'anno 2022 per il personale dipendente (quadri e impiegati);
- 2) avviare il monitoraggio dell'avanzamento dei piani all'interno delle singole unità organizzative dell'Ente;
- 3) predisporre al termine del prossimo anno la prima indagine sul benessere organizzativo dell'Ente;
- 4) avviare un maggior coordinamento con la direzione amministrazione e bilancio al fine di concordare con maggiore efficacia le politiche di bilancio (appostamento delle risorse) e quelle relative alle performance;
- 5) valutare l'opportunità di svolgere sondaggi presso l'opinione pubblica circa la percezione del valore del porto e dell'apprezzamento circa come è amministrato.

## **2. Monitoraggio degli obiettivi organizzativi e individuali**

Come già ricordato poc'anzi gli obiettivi organizzativi e individuali hanno riguardato esclusivamente il personale dirigente nel corso dell'anno e solo in sede di valutazione finale hanno ricompreso anche il complesso del personale.

Pertanto le attività di monitoraggio nel corso dell'anno dei piani di risultato fissati dai quattro dirigenti (3 dirigenti ed il Segretario generale) sono stati costantemente monitorati e l'esito di tali momenti di confronto è fissato in verbali che la struttura di supporto puntualmente redige a conclusione di ogni incontro (disponibili presso la struttura di supporto dell'Oiv per la consultazione).

La criticità principale registrata riguarda il mancato riconoscimento del premio al dirigente Maria Jose Zampano, che in ragione del prolungato periodo di assenza non è stata in grado di perseguire gli obiettivi fissati per il 2021, ed il riconoscimento parziale del premio all'Avv. Paroli in coerenza con l'effettiva presenza in ruolo nell'Ente.

## **3. Considerazioni finali**

Il percorso di implementazione del modello di misurazione delle performance non può dirsi ancora pienamente realizzato, in quanto sono ampi i margini di possibile miglioramento, tuttavia sono stati compiuti nel corso di questi anni importanti passi in avanti. Sono necessari ancora ulteriori interventi di aggiustamento su cui sarà necessario lavorare nel corso del 2022, per migliorarne l'integrazione con i processi interni dell'AdSP.

Alla luce di quanto fin qui esposto e ferma restando la piena autonomia di gestione degli organi preposti, l'OIV propone quanto segue:

1) di validare le percentuali di raggiungimento degli obiettivi (risultato e comportamenti organizzativi) per l'anno 2021 con la raccomandazione di incrementare la variabilità dei giudizi, prestando maggiore attenzione alla definizione degli obiettivi individuali (rendendoli più sfidanti) e alla scelta dei criteri di misurazione del raggiungimento del risultato (indicatori);

2) si ribadisce inoltre l'importanza, già richiamata lo scorso anno, di valutare l'opportunità di verificare l'effettivo raggiungimento dei risultati anche attraverso la rilevazione della soddisfazione dell'utenza portuale.

#### **4. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.**

L'Ente ha regolarmente pubblicato quanto previsto dal Programma ed inoltre ha svolto tale compito con un ampio coinvolgimento dell'Ente, così come sollecitato nella relazione dello scorso anno.

**Organismo Indipendente di Valutazione  
Componente Monocratico**

