



MEMORIA PER IL DECRETO DI APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019 - 2021

La riforma della portualità, introdotta dalle modifiche che il decreto legislativo 169/2016 ha apportato alla Legge 84/94, ha sensibilmente avvicinato il rapporto di lavoro dei dipendenti delle Autorità di Sistema Portuale a quello del pubblico impiego. Oggi viene richiesto alle Autorità di Sistema, pur nella loro autonomia contrattuale, di adeguarsi ai principi delle norme che regolano il pubblico impiego, tra le quali il decreto legislativo 150/2009 “Attuazione della legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”. Il suddetto decreto 150/2009 introduce un insieme di documenti e di verifiche che costituiscono un percorso attraverso il quale si arriva alla definizione del “ciclo di gestione della performance”. I documenti previsti dall’impianto normativo sono il Sistema di misurazione e valutazione della performance (che l’AdSP della Sicilia Occidentale ha approvato con delibera n. 7 del Comitato di Gestione del 20 aprile 2018), il Piano Triennale della Performance e la relazione sulla Performance, effettuata annualmente dall’Amministrazione e validata dall’O.I.V. costituito, per l’AdSP del mare di Sicilia Occidentale con decreto n. 142 del 29/11/17 ed in carica per un triennio. L’attuale composizione dell’OIV, tuttavia, è stata modificata a seguito delle dimissioni di un componente, e ricostituito con decreto n. 77 del 9/1/2019.

Il ciclo della Performance prevede l’assegnazione, e la successiva valutazione con la conseguente attribuzione di punteggio di risultato, di obiettivi organizzativi (cioè comuni a tutta la struttura o suddivisi per Aree/Uffici), obiettivi individuali, nonché una valutazione relativa alle competenze ed ai comportamenti, che, a seconda del ruolo ricoperto, verte su parametri quali, ad esempio, l’adeguatezza al ruolo, la capacità di creare condizioni di collaborazione e sinergie con le altre strutture dell’Ente, la capacità decisionale, di pianificazione ed organizzazione, la flessibilità, la tempestività e l’accuratezza nello svolgere i procedimenti e le attività assegnate.

A regime, ogni dipendente riceverà, ad inizio anno, una scheda con gli obiettivi assegnati, il cui raggiungimento, sarà oggetto, l’anno successivo, di una valutazione da effettuare sulla base dei parametri contenuti all’interno del Sistema.

Anche per quest’anno, che è il secondo di applicazione del Sistema della Performance, si è giunti alla redazione del Piano delle Performance, (che è triennale ma che va rinnovato annualmente) ed alle singole schede di assegnazione degli obiettivi attraverso un lavoro congiunto tra l’Amministrazione e l’O.I.V. che, in diversi incontri, ed in ultimo con le sedute

del 24/6/2019, dell'8/7/19 e del 6/8/19 ha coadiuvato lo scrivente Servizio Risorse Umane, che funge anche da struttura Tecnica permanente dell'OIV, verso l'emanazione di un Piano, che, seppur perfettibile in tema di individuazione di strumenti che possano migliorare l'efficacia, la trasparenza ed il buon andamento della gestione dell'AdSP, è sicuramente una buona base per introdurre il concetto di Performance.

Al Piano oggi in approvazione, sono allegate le schede con gli obiettivi 2019 che saranno assegnati a tutti i dirigenti ed ai Funzionari apicali che, a loro volta, provvederanno a ripartirli al personale loro assegnato. Gli stessi, inoltre, unitamente a tutto il personale, saranno altresì valutati sulla base delle schede relative alle competenze ed ai comportamenti, così come previste dal Sistema di valutazione.

Tali obiettivi sono stati individuati tra le priorità indicate nel P.O.T. 2017 – 2019, revisione 2018, approvato con delibera n. 17 del Comitato di Gestione del 19/12/2018 e sulla base della Direttiva Ministeriale recante l'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento del Presidente dell'AdSP per l'anno 2019, di cui alla nota del gabinetto del Ministro Infrastrutture e Trasporti n. 348 del 2/8/2019.

Considerando l'inevitabile complessità di un sistema di misurazione e valutazione che debba monitorare le performance, sia organizzative che individuali di tutto il personale, si è consci che lo stesso sarà certamente oggetto di modifiche dopo un ulteriore ciclo completo, cioè dall'assegnazione degli obiettivi alla loro valutazione finale, così come richiesto anche dalle RR.SS.AA. in sede di approvazione del Sistema.

SERVIZIO AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE
IL RESPONSABILE
(Dott.ssa Antonella Scandone)