



## MEMORIA PER IL DECRETO DI APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 - 2023

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 rinnovato con delibera n. 1 del Comitato di Gestione del 5/3/2020), il Piano Triennale della Performance e la relazione sulla Performance, effettuata annualmente dall’Amministrazione e validata dall’O.I.V. rinnovato, per l’AdSP del mare di Sicilia Occidentale con decreto n. 45 del 15/2/2021 ed in carica per un triennio.

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. Dallo scorso anno, inoltre, ha preso il via una parte di valutazione affidata agli stakeholders, individuati nei componenti dell’Organismo di partenariato della Risorsa mare.

Ogni dipendente, pertanto, riceve 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 quarto 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 14 e del 18 maggio 2021 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 2021 assegnati al Segretario Generale, 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. 2021 – 2023, approvato con delibera n. 18 del Comitato di Gestione del 17/12/2020 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 2021, di cui alla nota del Gabinetto del Ministro Infrastrutture e Trasporti n. 166 del 21/4/2021.

Il Piano in approvazione, inoltre, contiene anche una parte concernente il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, di prossima emanazione, previa condivisione con le Organizzazioni Sindacali Aziendali.

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