

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE DEL MARE DI SICILIA OCCIDENTALE

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI *(ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a) del D. Lgs. 150/2009)*

ANNO 2024

SOMMARIO

PRESENTAZIONE

1 INTRODUZIONE

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 *Performance* organizzativa

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

2.2 *Performance* individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*

2.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

2.4 Infrastruttura di supporto

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI *STANDARD* DI QUALITÀ

6 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

7 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

PRESENTAZIONE

La presente relazione annuale è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ai sensi del dell'art. 14, co. 4, lett. a) del D. Lgs. 150/2009 al fine di monitorare il funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della Trasparenza e dell'Integrità dei controlli interni.

Preliminarmente giova ricordare che, sulla base delle disposizioni vigenti, l'OIV è chiamato ad effettuare:

- a) le valutazioni sull'avvio del ciclo della performance in corso, a cui si è dato inizio con l'adozione del Piano della performance, oggi confluito nel P.I.A.O (ex art 6 del D.L. 80/2021);
- b) la redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009) con riferimento al ciclo della performance precedente;
- c) le valutazioni sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali del personale avvenuta durante il ciclo della performance in corso;
- d) la validazione della Relazione sulla performance con riferimento al ciclo della performance precedente;
- e) le valutazioni sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale con riferimento al ciclo della performance precedente;
- f) la verifica annuale della trasparenza secondo le indicazioni dell'ANAC. Attestazione annuale sul rispetto degli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni nella sezione amministrazione trasparente del sito delle pubbliche amministrazioni (d.lgs 33/2013 come modificato dal d.lgs 97/2016), secondo le indicazioni dell'ANAC.

1 INTRODUZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Autorità di Sistema Portuale del mare di Sicilia Occidentale, nominato con Decreto n. 45 del 15.02.2021 per il triennio 2021 – 2024 (15.02.2021/15.02.2024), nel corso dell'anno 2023 abbia visto variare la sua composizione. Ed invero, con decreto 124 del 7 aprile 2023 è stato nominato un nuovo componente per il triennio 07.04.2023 – 07.04.2026 (individuato nella persona della dott.ssa Silvia Petrucci) in conseguenza delle dimissioni rassegnate da uno dei precedenti (dott. Pompeo Savarino). Con decreto n. 471 del 18.12.2023 (preso atto dell'approssimarsi del termine di scadenza triennale dell'incarico per il Presidente, ing. Rosalba Vitale, e per il componente, dott. Leonardo Agueci) sono stati, poi, nominati il nuovo Presidente (dott.ssa Paola Sabella) e componente (dott. Pasquale Monea) dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance per il triennio 16.02.2024/16.02.2027.

Conseguentemente il monitoraggio intermedio, previsto nel mese di luglio 2023, relativo all'avanzamento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed ai Funzionari apicali, è stato effettuato dall'OIV nella precedente composizione (verbale OIV n. 17/2023 del 24.07.2023); con riferimento, invece, al raggiungimento degli obiettivi di performance al 31.12.2023, le relative attività di monitoraggio sono state espletate dall'OIV nella composizione indicata nel sopra citato decreto n. 471.

La misurazione e valutazione della performance relativa all'anno 2023 è stata, pertanto, svolta dall'OIV nominato con i Decreti del Presidente n. 124 del 7 aprile 2023 e n. 471 del 18 dicembre 2023 (cfr verbale OIV N. 2/2024 del 27.02.2024).

L'OIV, nel corso dell'anno, ha svolto le proprie attività così come previste dal D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., in particolare con riferimento a:

- definizione obiettivi e indicatori;
- misurazione e valutazione delle prestazioni delle unità organizzative e della struttura amministrativa nel suo complesso;
- proposte di valutazione di Dirigenti e Segretario Generale;
- promozione e attestazione sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale*, applicato nel corso del 2023, è quello approvato con Delibera del Comitato di Gestione n. 16 del 20.01.2022 ed aggiornato con successiva delibera n. 15 del 29.5.2023

Il *Sistema* prevede un processo particolarmente articolato e dettagliato rispetto alle modalità, agli elementi, agli strumenti e alle tempistiche per la definizione degli obiettivi e per la valutazione dei risultati.

Lo stesso, per esplicitare al meglio l'attività svolta nell'Ente, include le seguenti tipologie di obiettivi:

- gli **obiettivi strategici** individuano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di produrre in termini di modifica del "bisogno sociale", nonché l'impostazione generale della specifica attività che si ritiene possa essere messa in atto per conseguirlo;
- gli **obiettivi operativi** costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai centri di responsabilità amministrativa. Essi rappresentano specificazione degli obiettivi strategici o delle politiche intersettoriali prioritarie (semplificazione amministrativa, informatizzazione dell'amministrazione, razionalizzazione della spesa, miglioramento della qualità dei servizi).

Questi ultimi, a loro volta si distinguono in:

- **obiettivi organizzativi:** rappresentano gli obiettivi dell'Amministrazione e/o obiettivi comuni a più unità organizzative.

La peculiarità principale degli obiettivi comuni è rappresentata dal fatto che il punteggio ad essi associato viene attribuito a tutti i dipendenti cui tali obiettivi sono stati assegnati.

Diventa, quindi, cruciale la massima collaborazione ed integrazione funzionale dei dipendenti, perché solo attraverso ciò sarà possibile raggiungere tutti gli obiettivi comuni.

Nella valutazione dei risultati raggiunti, tuttavia, si terrà conto dell'apporto di ciascuno dei dirigenti e/o funzionari interessati.

- **obiettivi individuali:** sono individuati tra gli obiettivi che meglio caratterizzano il ruolo coperto, ferma restando la loro coerenza con gli obiettivi strategici descritti nel piano della performance.

Il raggiungimento di questi obiettivi è strettamente collegato al risultato dell'intera unità organizzativa gestita e coordinata dal dirigente e/o dal funzionario apicale.

Le attività previste, per il loro corretto svolgimento, hanno richiesto un lavoro intenso e sinergico tra l'OIV e la struttura dell'AdSP.

La citata sinergia con la struttura ha rappresentato un fattore costantemente ricercato dall'OIV, volto a conferire al processo di misurazione e valutazione la natura di strumento non solo conoscitivo dell'attività, ma anche di verifica della programmazione e di orientamento dell'azione amministrativa verso l'efficacia e l'efficienza.

Tale lavoro sinergico non è stato mai disgiunto dall'imprescindibile obiettivo di effettuare una valutazione il più possibile oggettiva e imparziale della *performance* organizzativa delle strutture e, di conseguenza, di quella individuale dei Dirigenti e Responsabili delle Aree/Servizi/Uffici.

L'intero processo, anche sulla base di quanto richiesto dalla norma, è stato svolto in maniera da esemplificare correttamente la relazione tra performance, risultati e responsabilità individuali.

Il Sistema di Misurazione e valutazione della performance dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Occidentale per l'anno 2023, si è articolato nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, attraverso apposito sistema approvato, da ultimo, con delibera del Comitato di Gestione n. 16 del 20.01.2022 e, successivamente, aggiornato con delibera n. 15 del 29.5.2023;
- e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, di cui ai rispettivi regolamenti allegati alla contrattazione decentrata;
- f. rendicontazione dello status di raggiungimento degli obiettivi prefissati:
 - all'Organismo Indipendente di Valutazione;
 - ai Vertici dell'Ente (Presidente e Segretario Generale);
 - agli Stakeholders individuati nell'Organismo di Partenariato della risorsa del mare;
 - ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

La definizione degli obiettivi strategici del triennio, si è ispirata al raggiungimento di un raccordo tra:

- le priorità dell'indirizzo politico del Governo;
- la programmazione strategica ed operativa connessa all'azione amministrativa del MIT;

- i compiti attribuiti dall'ordinamento vigente all'Autorità di Sistema portuale.

Ne discende che nell'individuazione degli obiettivi programmatici dell'AdSP si è tenuto conto:

- degli indirizzi generali per l'attività amministrativa e la gestione forniti annualmente con Direttiva del MIT;
- dei documenti di pianificazione e programmazione adottati dall'Ente e a cui si rimanda, quali il Piano Operativo Triennale (POT) 2023-2025 e il Programma Triennale delle Opere Pubbliche (PTO) (che indica la programmazione triennale degli interventi e delle opere da realizzare).

Gli obiettivi 2023 della struttura hanno rispecchiato le priorità operative indicate dal MIT con la direttiva ministeriale n. 105 del 18 aprile 2023, recante l'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale per l'anno 2023.

Tale direttiva ha individuato obiettivi strategici, a loro volta articolati in obiettivi operativi.

Gli obiettivi assegnati ai Dirigenti/Responsabili ed al Segretario Generale sono stati oggetto di attento esame e vaglio da parte dell'OIV, sia in termini di coerenza con le strategie, sia di appropriatezza degli indicatori, sia di congruità con le risorse.

Gli obiettivi proposti sono stati revisionati e calibrati in termini di definizione:

- della loro chiarezza e coerenza;
- delle azioni;
- degli indicatori di risultato, in modo che fossero comprensibili, rilevanti, confrontabili, fattibili, affidabili;
- dei target correlati e della loro interconnessione con gli stessi obiettivi e gli indicatori;
- delle tempistiche;
- della rilevanza per l'Amministrazione;
- delle risorse umane e finanziarie impegnate nella realizzazione.

Queste fasi hanno richiesto un impegno notevole da parte dell'OIV, seppure svolte con l'ausilio di un comprovato impianto metodologico per l'acquisizione delle informazioni e di un flusso informativo nell'ambito della struttura organizzativa, strutturato e consolidato.

All'esito del complesso lavoro svolto, con Delibera n. 1 del 31.01.2023, il Comitato di Gestione dell'AdSP ha approvato, all'interno del PIAO, il Piano della Performance per il triennio 2023-2025, nel quale sono confluiti sia gli obiettivi operativi relativi alla programmazione 2023-2025, sia gli obiettivi pluriennali derivanti da programmazioni precedenti, nonché gli obiettivi gestionali (o di miglioramento).

Con riferimento al livello di coerenza degli obiettivi dell'Amministrazione formulati nel *Piano della performance* con alcuni requisiti metodologici quali la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione, l'OIV ritiene di poter esprimere un giudizio generalmente positivo.

L'OIV reputa, inoltre, che l'applicazione del *Sistema* sia sufficientemente orientata a esplicitare criteri di chiara definizione degli obiettivi e di specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e *target*.

A tal proposito, il processo di supervisione operato dall'OIV nei confronti della Struttura dell'Ente per la definizione degli obiettivi operativi da inserire nel Piano della performance

2023, è stato impostato in modo da definire obiettivi specifici e misurabili in termini concreti e chiari, riferibili ad un arco di tempo determinato, idonei a determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi programmati.

L'OIV ritiene, inoltre, che il processo di definizione degli obiettivi, tenuto conto della peculiarità della *mission* dell'Ente, anche avendo riguardo al loro raffronto secondo standard configurativi di amministrazioni analoghe, sia stato svolto con un appropriato coinvolgimento degli *stakeholder* principali e che si possa ravvisare una complessiva coerenza degli obiettivi indicati nel Piano con quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità oggi confluito nel P.I.A.O (ex art 6 del D.L. 80/2021);

L'OIV ha inoltre proceduto ad esprimere la valutazione di congruità sulle risorse finanziarie previste dagli obiettivi nei termini previsti dal *Sistema*.

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Secondo le tempistiche indicate nel *Sistema*, nel mese di luglio 2023 l'OIV, sulla base delle relazioni semestrali relative al grado di conseguimento degli obiettivi operativi, ha verificato lo stato di avanzamento e concertato i correttivi proposti da ciascun Dirigente/Responsabile in merito agli stessi.

Si segnala l'importanza di tale fase nell'ambito del processo, volta a consentire di rilevare in maniera tempestiva eventuali criticità in fase di attuazione degli obiettivi e a reindirizzare l'azione amministrativa in maniera efficiente ed efficace.

L'OIV ritiene che la frequenza semestrale del monitoraggio da parte dell'amministrazione nelle modalità sopra descritte, fermo restando il presidio costante da parte dei Dirigenti/Responsabili sugli obiettivi assegnati, sia sostanzialmente adeguata e che i dati e la documentazione utilizzati per la misurazione siano forniti con un buon grado di tempestività e di affidabilità.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

La fase di valutazione della performance organizzativa è stata effettuata avendo a riferimento quanto indicato dalle norme e recepito dal *Sistema*, a seguito di un'accurata verifica dei risultati raggiunti.

Secondo il Sistema di Misurazione della Performance individuale, la valutazione sugli obiettivi organizzativi sia del Segretario Generale che dei Dirigenti e dei funzionari apicali, ha un peso del 30% sul punteggio complessivo della valutazione; sono stati considerati come obiettivi organizzativi quegli obiettivi il cui conseguimento dipendeva da tutte le aree funzionali, e quindi obiettivi comuni a tutte le aree.

Sono stati raggiunti tutti gli obiettivi organizzativi comuni a tutte le aree aziendali.

Nella fase valutativa degli obiettivi organizzativi, il risultato complessivo per tutta la squadra dell'ADSP Sicilia Occidentale, fatta di dirigenti, quadri ed impiegati, per l'anno 2023 è stato positivo.

2.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

Secondo il Sistema di Misurazione della Performance individuale, la Valutazione sugli obiettivi individuali sia del Segretario Generale che dei Dirigenti e dei funzionari apicali, ha avuto un peso del 40% sul punteggio complessivo della valutazione; sono stati considerati come obiettivi individuali quegli obiettivi il cui conseguimento dipendeva dalla singola funzione o area organizzativa o dalla collaborazione tra alcune delle aree.

A ciascuno sono stati assegnati obiettivi individuali, che sono riconducibili a obiettivi strategici aziendali come meglio indicati nel Piano della Performance; tali obiettivi sono stati individuati tra gli obiettivi che meglio caratterizzano il ruolo dirigenziale coperto.

Il loro raggiungimento è stato strettamente collegato al risultato dell'intera unità organizzativa, gestita e coordinata dal dirigente e/o funzionario apicale.

Gli obiettivi individuali sono stati assegnati tramite colloquio con il superiore gerarchico nella totalità dei casi e quindi condivisi con ciascuno degli assegnatari, attività svolte anche con il supporto dell'OIV; infine le schede degli obiettivi, sia per il Segretario Generale, che per i dirigenti e assimilabili, sono state controfirmate dagli interessati.

Il processo di assegnazione è stato coerente con il sistema, la configurazione degli obiettivi adottati nel Piano della Performance 2023-2025, a cui sono stati associati valori target ben definiti.

Secondo quanto risulta dal Piano della Performance, per il restante personale quadro e impiegatizio, per quanto attiene il 2023, sono stati assegnati sia obiettivi organizzativi con peso 25%, che obiettivi individuali con un peso del 40% sul punteggio complessivo della valutazione.

Tutto il personale, inoltre, è stato valutato anche sulla base delle competenze e dei comportamenti.

La performance organizzativa e la performance individuale concorrono alla definizione dell'area di valutazione del risultato, per un valore complessivo del 70% della valutazione finale per Dirigenti e Quadri apicali; mentre per personale impiegatizio e quadri non apicali nella misura del 65%.

L'area di valutazione delle competenze e dei comportamenti, effettuata dal superiore gerarchico, contribuisce per un valore del 25% della valutazione finale per Dirigenti e Quadri apicali, mentre nella misura del 30% per Impiegati e Quadri non Apicali.

Infine, il 5% viene riservato alla valutazione effettuata dagli Stakeholders, individuati nei componenti dell'Organismo di Partenariato della risorsa mare di cui all'articolo 11 bis della legge 84/94.

All'esito del processo valutativo, sono state elaborate:

- 1 scheda di valutazione del Segretario Generale;
- 6 schede di valutazione individuale del personale dirigenziale (n. 6 Dirigenti);
- 6 schede di valutazione del personale titolare di posizioni organizzative di responsabilità (n. 6 quadri);
- 68 schede di valutazione individuale del personale non dirigenziale (composto da impiegati e quadri non apicali);

- Non è pervenuta alcuna richiesta di riesame della valutazione.

2.3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il Ciclo di Gestione della Performance per il 2023 è giunto al completamento grazie all'attività svolta dall'OIV nelle numerose riunioni tenutesi nel corso dell'anno.

L'OIV ha registrato un lavoro sinergico tra lo stesso e la Struttura dell'Ente che si è ulteriormente consolidato nel corso dell'anno e che è stato attuato anche tramite il supporto e il raccordo dell'Ufficio di supporto all'OIV.

2.4 Infrastruttura di supporto

In relazione al sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'Amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance*, l'OIV ritiene che il lavoro svolto abbia portato ad una buona interfaccia digitale, sebbene sia complessa l'interconnessione dei risultati delle valutazioni sui numerosi modelli previsti dal *Sistema*.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il *Sistema* si è rivelato abbastanza efficace nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo, della dirigenza, nonché del personale titolare di posizioni organizzative, soprattutto sul piano operativo.

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Posto che il ciclo di gestione della performance è, anche dal punto di vista normativo e procedurale, strettamente connesso a quello della programmazione economico-finanziaria e di bilancio, attualmente le soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'Amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, volti a garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e del bilancio, appaiono adeguate.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'OIV valuta in maniera sostanzialmente positiva le soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'Amministrazione in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi

e contenuti, per garantire la coerenza del Sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti.

4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

La sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza si trova all'interno della Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO 2023-2025 approvato dal Comitato di Gestione con Delibera n.1 del 31/01/2023. La sottosezione contiene tutti i contenuti obbligatori previsti dalla normativa di riferimento, ampio spazio è dedicato, anche tramite gli allegati, all'individuazione degli obblighi di pubblicazione e di trasparenza, alle misure anticorruzione stabilite per i diversi processi e alle modalità di svolgimento del monitoraggio sull'attuazione delle stesse.

Le risultanze del monitoraggio condotto dal RPCT, con la collaborazione dei Dirigenti/Responsabili di tutti gli uffici, confluiscono annualmente nella relazione del RPCT sull'attuazione della Sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione predisposta secondo il format reso disponibile dall'Anac e pubblicata nella sottosezione disponibile al seguente link <https://adsppalermo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-rpct.html>

Tra le principali misure anticorruzione di carattere generale rientra la formazione. Nel corso del 2023 l'Area Monitoraggio, Controllo, Trasparenza e Anticorruzione dell'AdSP ha organizzato alcuni incontri formativi, destinati a tutto il personale, volti ad affrontare le tematiche della trasparenza e della prevenzione della corruzione. Uno specifico incontro è stato in particolare destinato ad illustrare al personale le modifiche/integrazioni apportate al codice di comportamento interno nel dicembre del 2023, soprattutto in materia di utilizzo dei social media e delle dotazioni informatiche dell'Ente.

È proseguita anche l'attività di regolamentazione interna finalizzata a standardizzare le attività dell'amministrazione. Nel corso del 2023 sono stati approvati ad esempio i regolamenti in materia di poteri di firma, di autorizzazione alle attività extraistituzionali dei dipendenti, di riconoscimenti economici al personale, di accesso alla sede istituzionale, di esercizio delle attività di cui all'art.68 ecc..

Tutti i regolamenti sono pubblicati in una pagina dedicata in modo da assicurarne la massima trasparenza, disponibile al seguente link <https://adsppalermo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/regolamenti.html>

L'AdSP nel corso del 2023 ha continuato regolarmente a popolare tutte le sezioni dell'Amministrazione Trasparente secondo quanto previsto dal Decreto n.33/2013. In

particolare la sezione Bandi di Gara e contratti è stata riorganizzata secondo quanto previsto dall'all.9 al PNA 2022 articolandosi nelle 20 sottosezioni previste dall'Anac.

La succitata sottosezione, insieme ad altre 8 individuate dall'Anac con la delibera 203 del 17/05/2023 è stata oggetto della verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione finalizzata all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2023. Le sezioni individuate sono state quelle di seguito indicate:

- 1) Disposizioni generali (art.10 e 12 D.lgs. 33/2013);
- 2) Personale (incarichi conferiti o autorizzati - art. 18);
- 3) Bandi di concorso (art. 19);
- 4) Provvedimenti (art. 23)
- 5) Bandi di gara e contratti (art. 37);
- 6) Bilanci (art. 29);
- 7) Opere pubbliche (art. 38);
- 8) Altri contenuti - Registro degli accessi (Linee guida ANAC determinazione n. 1309/2016);
- 9) Altri contenuti – Prevenzione della corruzione (art. 10 d.lgs. 33/2013, art. 18, co. 5, d.lgs. 39/2013, l. 190/2012).

La verifica dell'OIV si è svolta in due momenti, a luglio e a dicembre 2023 e si è conclusa con la compilazione delle schede di attestazione direttamente sul Portale a ciò dedicato, messo a disposizione dall'Anac per il primo anno. Le schede in questione sono poi state regolarmente pubblicate in Amministrazione Trasparente nella sottosezione dedicata e sono disponibili al seguente link <https://adsppalermo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/attestazione-dell-o-i-v-sull-assolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione/attestazione-dell-o-i-v-del-2023.html>

Da ultimo si segnala che nel corso del 2023 l'AdSP si è dotata di una nuova piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* (<https://adsppalermo.segnalazioni.net/>) ben visibile sia nella home page del sito istituzionale che in Amministrazione Trasparente nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

Per la gestione delle segnalazioni, con Decreto del Presidente n.458 del 6/12/2023, in rispetto dell'iter partecipativo descritto nel decreto legislativo n.24/2023, è stata approvata una procedura *ad hoc* trasmessa poi a tutto il personale e allo stesso illustrata direttamente dal RPCT nel corso di un apposito incontro di formazione.

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L'AdSP ha avviato un processo di miglioramento della cultura della qualità, del risultato dell'adeguatezza dei servizi in gestione.

L'Amministrazione si è impegnata a farsi carico di definire gli standard di qualità e di conseguenza il coinvolgimento degli stakeholder esterni nei processi di definizione e

aggiornamento degli stessi standard, provvedendo all'adozione di una "Carta dei servizi del AdSP Sicilia Occidentale".

Più in generale risulta manifestata esplicitamente l'attenzione al potenziamento delle politiche per l'Assicurazione della Qualità.

Al riguardo sembra innovativo aver introdotto il parere vincolante degli Stakeholder.

L'AdSP Sicilia Occidentale si è già adoperata per mettere a disposizione dell'intera collettività tutti i dati, le informazioni e i documenti, ampliando il concetto di trasparenza amministrativa intesa quale livello essenziale delle prestazioni erogate da tutte le amministrazioni, in ottemperanza al dettato normativo.

In un'ottica di miglioramento continuo, l'ADSP favorisce il ricorso a processi di rendicontazione sociale e di customer satisfaction, prevedendo azioni di verifica degli indicatori e degli standard di qualità da condividere con i portatori di interessi di riferimento (gli stakeholder), al fine di perseguire nel tempo standard sempre più elevati di qualità dei servizi per consolidare la cultura della trasparenza e del rispetto della normativa e della rendicontabilità (accountability).

6 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Il *Sistema* prevede un processo particolarmente articolato e dettagliato rispetto alle modalità, agli elementi, agli strumenti e alle tempistiche per la definizione degli obiettivi e per la valutazione dei risultati. Questa articolazione ha richiesto un impegno considerevole nell'approfondire nel dettaglio la procedura e nel definire gli strumenti più idonei e snelli per lo svolgimento di alcune attività e per la verifica di svariati aspetti.

Le attività previste, per il loro corretto svolgimento, hanno richiesto un lavoro sinergico tra l'OIV e la Struttura dell'Ente, che si è ulteriormente consolidato nel corso del 2023 e che è stato attuato anche tramite il supporto e il raccordo della Struttura di supporto all'OIV.

La citata sinergia con la Struttura ha rappresentato un fattore costantemente ricercato dall'OIV, volto a conferire al processo di misurazione e valutazione la natura di strumento non solo conoscitivo dell'attività, ma anche di verifica della programmazione e di orientamento dell'azione amministrativa verso l'efficacia e l'efficienza.

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance prevede che il processo di misurazione e valutazione della performance sia articolato in varie fasi, una delle quali è destinata al monitoraggio degli obiettivi operativi e gestionali di miglioramento.

A tal fine viene elaborata ed inviata all'OIV, da parte dei Dirigenti delle strutture, la relazione semestrale, espressione del costante presidio degli obiettivi e utile strumento di valutazione finalizzato ad apportare eventuali correttivi alle azioni poste in essere o a proporre eventuali modifiche al Piano delle Performance.

Gli strumenti per rappresentare la *performance*, in particolare i sistemi di reportistica previsti dal *Sistema* (es. gli schemi della *performance* con obiettivi, indicatori e *target*, le schede di valutazione individuale), risultano utilizzati da tutti i Dirigenti/Responsabili.

L'OIV ritiene che la frequenza semestrale del monitoraggio da parte dell'Amministrazione nelle modalità sopra descritte, fermo restando il presidio costante da parte dei

Dirigenti/Responsabili sugli obiettivi assegnati, sia sostanzialmente adeguata e che i dati utilizzati per la misurazione siano forniti con un buon grado di tempestività e di affidabilità.

7 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale utilizzato per la valutazione del 2023 è quello approvato con delibera n. 16 del 20.01.2022 ed aggiornato con successiva delibera n. 15 del 29.05.2023.

Il Sistema prevede un processo particolarmente articolato e dettagliato rispetto alle modalità, agli elementi, agli strumenti e alle tempistiche per la definizione degli obiettivi e per la valutazione dei risultati.

Le attività previste, per il loro corretto svolgimento, hanno richiesto un lavoro sinergico tra l'OIV e la struttura dell'AdSP che si è andato sempre di più consolidando nel corso del 2023 e che è stato attuato anche tramite il supporto e il raccordo dell'Ufficio preposto al Controllo di Gestione e della struttura tecnica di supporto.

ALLEGATI

I documenti relativi a tutti gli specifici obblighi di pubblicazione dell'ADSP sono contenuti nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale disponibile al seguente link: <https://adsppalermo.portaletrasparenza.net/>