



**Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sicilia Occidentale**

Porti di Palermo,
Termini Imerese, Trapani,
Porto Empedocle



Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a), decreto legislativo n. 150/2009 e circolari CIVIT nr. 4/2012 e 23/2013



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sicilia Occidentale

Porti di Palermo,
Termini Imerese, Trapani,
Porto Empedocle

Sommario

1.		
1.	Premessa	3
1.1.	Introduzione, obiettivi e struttura della presente relazione	3
2.	La performance organizzativa	5
3.	La performance individuale	7
4.	Processo di attuazione del ciclo della performance	8
5.	Infrastruttura di supporto	9
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	9
7.	Definizione e gestione degli standard di qualità	11
8.	Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	12
9.	Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	12
10.	Verifiche riguardanti il ciclo della performance	13
11.	I controlli sulla trasparenza e sull'integrità	13
12.	Considerazioni finali	14



Premessa

1.1. Introduzione, obiettivi e struttura della presente relazione

In questa relazione l'O.I.V. del ADSP Sicilia Occidentale, nominato con decreto n. 142 del 29/11/17 per il triennio 2018 – 2020, si è insediato giusta convocazione, in data 14 Dicembre 2017, si è riunito nel corso del 2019 diverse volte verbalizzate in n. 16 verbali di riunione, il presidente dell'OIV Dott.sa Marta Branca si è dimessa in data 04.01.2019, con Decreto Nr. 77 del 08/01/2019 del Presidente dell'ADSP della Sicilia Occidentale è stato integrato l'Organismo con la nomina del Dott. Marco Manovelli e con la designazione dell'Ing. Rosa Vitale, già componente dell'OIV, a Presidente dell'Organismo stesso.

Nell'esercizio 2019, l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'AdSP Sicilia Occidentale ha implementato la propria attività di monitoraggio del ciclo utilizzando il Piano della Performance 2019-2021, approvato con decreto del Presidente dell'AdSP Sicilia Occidentale nr. 487 del 07.08.2019, documento che ha proseguito il Ciclo della Performance, avviato nel 2018 (rif. decreto del Presidente dell'AdSP Sicilia Occidentale nr. 344 del 09.08.2018).

Nel 2019 l'Organismo ha riportato agli organi di vertice il proprio operato in n. 16 verbali, corrispondenti al numero delle riunioni formali e ha tra l'altro svolto le seguenti attività:

- Verifica e attestazione sulla pubblicazione, completezza, aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati secondo l'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 marzo 2019 ex delibera ANAC n. 141/2019;
- Attività di supporto per la definizione del Piano delle Performance 2019-2021;
- Analisi e applicazione, per la parte di propria competenza, della normativa in materia di Trasparenza e Anticorruzione;
- Validazione della relazione sulla Performance 2018, svolta conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Monitoraggio di I° livello sull'avvio del ciclo della performance 2019;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a), decreto legislativo n. 150/2009 e circolari CIVIT nr. 4/2012 e 23/2013, anno 2018;

Con la presente Relazione, in conformità all'articolo 14, co. 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., del D. Lgs. 74/2017 e delle delibere CIVIT nr. 4/2012 e nr. 23/2013, oggi ANAC e Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo conto del monitoraggio svolto sul Sistema aziendale di misurazione e valutazione della Performance, sul Piano delle Performance, sul Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (2019-2021 / Decreto 49 del 31/01/2018), si intende analizzare la messa a punto ed il grado di applicazione da parte dell'ADSP Sicilia Occidentale degli strumenti e delle misure previste dal Decreto con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della performance, alla trasparenza, nonché all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

Nell'evidenziare i risultati ottenuti, nonché le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo dei sistemi, l'analisi effettuata prende in considerazione anche la complessità del contesto di riferimento in cui l'ADSP ha operato nel corso del 2019.

La Delibera CIVIT nr. 23/2013 prevede che la Relazione annuale riferisca sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione delle Performance dell'anno precedente (2019).



La Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Gli ambiti su cui si relazionerà, come previsto dalle delibere CIVIT nr. 4/2012 e nr. 23/2013, sono i seguenti:

- A) Performance Organizzativa;
- B) Performance Individuale;
- C) Processo di attuazione del ciclo della performance;
- D) Infrastruttura di supporto;
- E) 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;
- F) Definizione e gestione degli standard di qualità;
- G) Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
- H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

L'OIV valuta il funzionamento delle attività svolte dall'AdSP Sicilia Occidentale nell'ambito del ciclo della performance organizzativa e individuale, nonché in tema di adempimenti relativi alla trasparenza e integrità.

È opportuno rilevare che l'ANAC, rispondendo ad un quesito in ordine alla costituzione degli OIV presso le Autorità Portuali del 17/2/11, ha ritenuto che *“le Autorità Portuali non sono tenute a costituire l'OIV ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 150/2009”* e di conseguenza che *“è rimessa alla valutazione delle singole Autorità la scelta delle modalità con le quali adeguare, nella loro qualità di enti pubblici non economici, i controlli esistenti ai principi del D.lgs. 150/2009 in materia di misurazione e valutazione della performance”*. Pur in assenza di obbligatorietà, l'AdSP della Sicilia Occidentale, valutando la rilevanza assunta dall'OIV, nella misurazione e valutazione della performance, ha ritenuto di adeguarsi all'impianto normativo relativo all'anticorruzione ed alla trasparenza e quindi, con decreto n. 142 del 29/11/17, ha costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione per il triennio 2018 - 2020.

L'OIV si è avvalso, per la sua analisi, di riscontri effettuati, tramite incontri diretti, di esiti di discussione con il Presidente, con il Segretario Generale e con i dirigenti delle diverse aree.

Ulteriori riscontri sono stati effettuati dall'OIV in sede di monitoraggio, sia analizzando documenti ed elaborati che sulla base degli elementi emersi da una serie di incontri e audizioni, tra i quali si segnalano:

- incontri con il Presidente;
- incontri con il Segretario Generale, anche quale Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Integrità;
- incontri con i Dirigenti di Area e con i Responsabili di Posizione Organizzativa, appositamente convocati.

I documenti di riferimento per la valutazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance, utilizzati dall'OIV per l'anno 2019, sono i seguenti:

- 1) Piano delle Performance, per il triennio 2019-2021, adottato con decreto del Presidente ADSP nr.487 del 07.08.2020;
- 2) “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'AdSP Sicilia Occidentale”, nel rispetto del D. Lgs nr. 150/09 e s.m.i. D. Lgs.74/2007 e dei vigenti CC.CC.NN.LL., vigente nell'anno 2018 e adottato per la prima volta con Delibera nr. 7 del 20.04.2018;
- 3) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (2019-2021) adottato con Decreto nr. 150 del 29/01/2019.



Evento di particolare importanza è stato l'insediamento e inizio operatività del nuovo Segretario Generale, Amm. Salvatore Gravante, la cui nomina era già avvenuta con delibera del Comitato di Gestione nr. 8 del 31.7.2018 e con successiva delibera di ratifica della durata quadriennale dell'incarico, effettuata dallo stesso Comitato di Gestione il 26.2.2019. L'Amm. Gravante si è nel frattempo insediato, in data 10.12.2018, quindi sostanzialmente ha iniziato ad operare a partire dal 2019.

1. La performance organizzativa

Il Ciclo della Performance 2019 ha avuto formalmente inizio in data 7 Agosto 2019 con l'approvazione del Piano della Performance con decreto nr. 487 del Presidente dell'ADSP della Sicilia Occidentale. L'aggiornamento del Piano della Performance 2019-2021 è risultato inevitabilmente in ritardo rispetto ai termini fissati dalla normativa per la pubblicazione del Piano della Performance, ex d.lgs. 150/2009, che avrebbe dovuto essere approvato entro il 31 Gennaio in conformità alle indicazioni fornite dalla delibera CIVIT n. 112/2010.

Nonostante lo sforzo innovativo adottato dall'ufficio, esso è stato approvato in ritardo rispetto alla tempistica definita dalla normativa di riferimento, in quanto si è atteso che fosse completato un primo ciclo relativo all'esercizio 2018, e per non aver sino al mese di luglio 2019 la certezza dell'organico disponibile, essendo state bloccate dalla Legge Finanziaria 2019 le assunzioni previste all'esito dei concorsi esperiti. Infine gli obiettivi strategici per il 2019 sono stati conferiti dal Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti al Presidente dell'AdSP solo in data 02/08/2019, per cui si è dovuto provvedere ad una integrazione/modifica di alcuni obiettivi sulla base di detto documento.

All'interno del Piano della Performance 2019-2021, come nel Piano precedente, gli obiettivi strategici sono stati definiti e focalizzati univocamente; non sono state tuttavia specificate, nemmeno in maniera sintetica, le risorse finanziarie ed umane destinate al raggiungimento di ciascun obiettivo strategico.

Dall'analisi dell'Albero della Performance si desume che sono state definite 6 aree strategiche, dettagliate e ben declinate in ben 25 obiettivi strategici che complessivamente appaiono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e le priorità politiche.

Il processo di pianificazione strategica e programmazione operativa è risultato coerente con la programmazione economico-finanziaria. Nel piano sono ben definite le aree strategiche, gli obiettivi strategici, dovrebbero essere meglio dettagliate le risorse umane collegate/dedicate agli obiettivi strategici e operativi con eventuale risalto a quelle mancanti necessarie al conseguimento degli obiettivi indicati. Il Piano della Performance, è stato redatto in conformità con il bilancio di Previsione esercizio finanziario 2019 dell'AdSP, che quindi potrebbe costituire uno strumento per dettagliare l'impiego delle risorse per aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

A loro volta gli obiettivi strategici sono stati declinati in diversi obiettivi operativi organizzativi ed individuali, che costituiscono un utile contributo al conseguimento del relativo obiettivo strategico. Per ogni Posizione Organizzativa sono stati definiti i risultati da raggiungere e, per i diversi obiettivi operativi individuati, sono state definite indicatori (SI/NO) e target, in maniera soddisfacente e puntuale.

Vi è stato un netto miglioramento nella definizione delle azioni da porre in essere - e della relativa tempistica - seppure resti carente la specificazione delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e/o disponibili assegnate a livello di obiettivo strategico e di obiettivo operativo.

Nel Piano non sono stati utilizzati particolari applicativi informatici e di rado si è fatto riferimento anche a fonti di dati esterne (es. statistiche ufficiali), modalità che si raccomanda nuovamente di utilizzare nella definizione dell'aggiornamento del Piano 2020-2022.



Con riferimento ai target associati agli indicatori sarebbe utile esplicitare se siano stati o meno definiti sulla base di valori storici o di benchmark interni o esterni, nazionali o esteri (Rif. all. – Carte di lavoro – scheda n. 3 della delibera n. 112/2010 Civit).

A decorrere dall'approvazione del Piano, si è effettuato un monitoraggio intermedio per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, dal quale è emerso che la struttura stava lavorando coerentemente agli obiettivi assegnati senza segnalare cause ostative rilevanti fatta eccezione di fisiologici ritardi la cui rilevanza era da valutare solo al termine dell'esercizio; è emerso che l'unica segnalazione degna di nota circa la irraggiungibilità oggettiva di un obiettivo, appare quella del funzionario dell'area operativa security che relativamente all'obiettivo n.3 segnala che lo stesso obiettivo è stato prorogato dal Segretario Generale per farne coincidere la scadenza con quella degli analoghi servizi operanti sui porti di Trapani e Porto Empedocle; il peso di detto obiettivo si è concordato che venga redistribuito sugli obiettivi esistenti, non avendo potuto individuare in corsa un obiettivo nuovo cui assegnare detto peso; stessi obiettivi erano di competenza del Dirigente Area Operativa, indicati con 3 e 5, e sono stati per le ragioni di cui sopra considerati irraggiungibili e il peso è stato analogamente redistribuito sugli obiettivi restanti.

Secondo il Sistema di Misurazione della Performance individuale, sia del Segretario Generale che dei Dirigenti e dei funzionari apicali, la valutazione sugli obiettivi organizzativi 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, si assume come OTTIMO (100%) il risultato complessivo per tutta la squadra dell'ADSP Sicilia Occidentale, fatta di dirigenti, quadri ed impiegati, per l'anno 2019; in quanto i risultati conseguiti dal lavoro e dalle sinergie comuni dei singoli hanno determinato **un risultato complessivo superiore alle aspettative**. Il processo di riqualificazione dei porti iniziato nel 2018, ha visto nel 2019 l'implementazione e la realizzazione delle infrastrutture necessarie allo sviluppo del traffico croceristico, in accordo alla domanda e alle esigenze infrastrutturali del mercato di riferimento. Attraverso la razionalizzazione delle aree demaniali, realizzazione di nuove infrastrutture, ottimizzazione flussi di traffico, realizzazione di interventi che consentissero l'accesso ai porti dell'ADSP alle grandi navi, accrescendo la competitività dei porti dell'ADSP. *“Sono stati sbloccati 45 cantieri per la costruzione di nuove opere, avviando a conclusione lavori fermi in alcuni casi da oltre 20 anni, per un valore complessivo di 645 milioni di euro.... Questo lavoro collettivo ha consentito di porre concretamente le basi per la realizzazione proprio nei nostri porti di una delle più importanti basi operative del mercato delle crociere.... Ipotesi diventata realtà di fare del polo cantieristico di Fincantieri un centro non solo di riparazione e allungamento delle imbarcazioni, ma anche di costruzione delle navi passeggeri di cui proprio Fincantieri è leader mondiale...Notevole anche l'urto occupazionale riflesso da una crescita record delle giornate lavorate che ha tagliato drasticamente il ricorso alla cassa integrazione delle imprese portuali.”* (cit. email Segreteria Presidente Pasqualino Monti 24.12.2020). Tutto ciò è stato realizzato, sia per la visione del Presidente che ha fissato obiettivi e traguardi sfidanti per tutta l'ADSP, sia per il lavoro di squadra fatto da ogni singolo, per il conseguimento di ciò che non si pensava neanche fosse possibile raggiungere, quando sono stati assegnati e condivisi gli obiettivi; tale ottimo risultato poteva essere raggiunto solo con la collaborazione di tutti.



2. La performance individuale



Secondo il Sistema di Misurazione della Performance individuale sia del Segretario Generale che dei Dirigenti e dei funzionari apicali, la Valutazione sugli obiettivi individuali 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 alcuni 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 2019-2021, a cui sono stati associati valori target ben definiti e sensibilmente superiori a quelli dell'anno 2018.

Secondo quanto risulta dal Piano della Performance, anche per il restante personale quadro e impiegatizio, per quanto attiene il 2019, sono stati assegnati sia obiettivi organizzativi che obiettivi individuali con un peso del 40% sul punteggio complessivo della valutazione.

Tutto il personale, inoltre, sarà valutato anche sulla base delle competenze e 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.

Mentre l'area di valutazione delle competenze e dei comportamenti, effettuata dal superiore gerarchico, contribuisce per un valore del 30% della valutazione finale, e valuta quattro categorie di comportamenti organizzativi: leadership, management, relazioni e networking, efficacia ed abilità personali.

L'esito del processo di valutazione in fase di conclusione si riassume nella seguente tabella riassuntiva, che riporta la valutazione del risultato per area.

funzione	Numero obiettivi organizzativi	punteggio conseguito	Peso su Valutazione finale	numero obiettivi individuali	punteggio conseguito	Peso su Valutazione finale	Punteggio di risultato
Segretario Generale	1	100%	30	3	90%	35,884	65,9
Direttore Tecnico	3	100%	30	6	94%	37,4	67,4
Dirigente Area Tecnica	2	100%	30	6	84%	33,4	63,4
Dirigente Area Finanziaria	4	100%	30	4	95%	38	68,0



Dirigente Area Demanio	2	100%	30	5	90%	36	66,0
Dirigente Area Operativa	2	100%	30	3	90%	36	66,0
Responsabile Presidenza	3	100%	30	4	94%	37,6	67,6
Responsabile Personale	2	100%	30	6	92%	36,6	66,6
Responsabile Affari Legali	2	100%	30	5	84%	33,6	63,6
Responsabile Politiche Comunitarie	3	100%	30	4	84%	33,6	63,6
Responsabile Informatica	3	100%	30	5	86%	34,4	64,4
Responsabile Security	2	100%	30	2	90%	36	66,0
Impiegati Gare e Contratti	3	100%	30	1	70%	28	58,0



Il punteggio ai diversi obiettivi è stato attribuito sulla base della scala definita prima alla pagina 30 e successivamente alla pagina 37 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (2018); da notare che il punteggio 90% corrisponde ad un giudizio BUONO cioè “L’obiettivo è stato conseguito: il risultato è uguale al valore atteso”, mentre il punteggio 100% corrisponde ad un giudizio OTTIMO cioè “L’obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso”.

Nel 2019 si sono potute utilizzare le diverse gradazioni di conseguimento dell’obiettivo, perché finalmente sono stati utilizzati gli indicatori e i target nella definizione degli obiettivi da raggiungere; per cui lì dove il risultato ottenuto era paragonabile ad un indice prefissato o ad un target è stato possibile valutare ed assegnare la valutazione massima.

Tali valutazioni dovranno ancora essere sottoposte ai dirigenti interessati per le eventuali controdeduzioni; il processo di valutazione della performance non deve pertanto ritenersi concluso fino a quando non decorreranno i termini per l’esercizio di tale facoltà, quali fissati nelle procedure di conciliazione di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance (Par. 6 pag. 56 Sistema di Valutazione (2018)).

3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il Ciclo di Gestione della Performance per il 2019 è giunto al completamento, dato che al momento è stata realizzata la fase della misurazione e della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2019.

L’ADSP è stata più volte sollecitata a rivolgere l’attenzione alla definizione degli obiettivi e delle azioni da mettere in atto, ma anche sugli indicatori e i target su cui si basa poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. L’OIV riconosce lo sforzo congiunto e sinergico di tutte le funzioni aziendali per riuscire ad avviare in modo adeguato tutti gli strumenti e le modalità previste dalla normativa di riferimento, dimostrando notevoli competenze professionali seppure nelle limitate risorse umane



disponibili. Il Personale facente funzioni della struttura tecnica permanente risulta in possesso delle professionalità richieste dalla normativa vigente, per capacità di aggiornamento ed esperienza acquisita.

4. Infrastruttura di supporto

Dalle risultanze dei controlli effettuati e dai colloqui con il segretario generale e i dirigenti delle aree, emerge come l'AdSP Sicilia Occidentale sia dotato di Sistemi di Controllo di Gestione.

Si segnala l'esigenza che l'ufficio provveda all'integrazione dei sistemi informativi a supporto del ciclo della performance. Ad oggi non è stato possibile avvalersi di un'applicazione informatizzata appositamente progettata in grado di favorire l'integrazione fra il processo di pianificazione strategica e la programmazione economico-finanziaria, tale da consentire un flusso continuo e una lettura bidirezionale delle informazioni fornite. L'amministrazione si avvale tuttora di sistemi informatici di monitoraggio non integrati.

In mancanza di un Sistema di gestione informatizzato integrato esteso a tutti gli Uffici dell'Amministrazione, alcuni Uffici si sono dotati di strumenti di gestione alimentati per lo più dagli applicativi, in forma manuale, relativi al sistema di contabilità generale, al sistema di contabilità analitica, al Protocollo informatico, al sistema informatico di gestione del personale.

5. 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

L'AdSP Sicilia Occidentale al fine di garantire l'accessibilità delle informazioni, ha cercato di incrementare, nel corso dell'anno 2019, l'opera di aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti pubblicati sul sito istituzionale, all'interno della sezione collocata nella home page del sito istituzionale e denominata "Amministrazione trasparente" – così come prescritto dall'art. 9, co. 1, del decreto legislativo n. 33 del 2013 (di seguito Decreto), dal D.lgs. 97/2016 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e dalle successive modifiche ed integrazioni – riuscendo efficacemente nell'intento.

La previsione di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dei dati sui siti istituzionali si colloca all'interno del più generale concetto di governance, al quale si fa riferimento con l'espressione "Open government" (letteralmente "governo aperto") e rappresenta sostanzialmente un modello di governo/gestione, basato su strumenti e tecnologie, che consentono alle pubbliche amministrazioni di essere "aperte" e "trasparenti".

In virtù di tale impostazione i dati pubblicati, rispondenti ai requisiti indicati dalle Linee guida per i siti web della PA (Allegato alla delibera ANAC - ex Civit), e aggiornati con cadenza periodica, dovranno essere strutturati secondo la tipologia di formato aperto (c.d. Open Data), in modo tale da consentirne il loro riutilizzo e da renderli accessibili a tutti senza restrizioni di copyright, brevetti o altre forme di controllo.

Sarebbe opportuno al riguardo che l'AdSP Sicilia Occidentale si possa dotare di sistemi per contare gli accessi alla sezione ed ai singoli link nell'ambito della sezione, per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione, per verificare se l'utente consulti una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione, se stia accedendo per la prima volta alla sezione o se l'abbia già consultata in precedenza, per verificare altresì la provenienza geografica degli utenti, per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla



qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi, per raccogliere le segnalazioni, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati e le proposte e segnalazioni dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione.

Con riguardo all'opera di prevenzione della corruzione ed ai connessi temi della trasparenza, secondo la normativa vigente in materia che fornisce utili elementi di riferimento nella fase di valutazione complessiva dell'azione amministrativa, l'AdSP Sicilia Occidentale ha approvato ed adottato con decreto n. 150 del 29/01/2019 il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (triennio 2019/2021).

Il piano persegue i seguenti obiettivi:

- individuare le attività, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione (e le relative misure di contrasto), anche raccogliendo le proposte dei dirigenti;
- prevedere, per le attività individuate, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate, obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Non risulta effettuato il monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPC, poiché il sistema di monitoraggio per l'attuazione delle misure anticorruzione risulta essere stato definito nel dicembre 2019. In ADSP non risulta esistere un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno (non previsto sino al 2019).

L'OIV ha quindi rilevato l'esigenza di **procedere ad adeguata e completa mappatura dei regolamenti e delle procedure in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**, richiamando l'attenzione sulla necessità di adottare adeguati sistemi gestionali ed informatici, interni ed esterni, idonei ad assicurare effettivi strumenti di trasparenza e controllo delle procedure attuate, soprattutto in materia di acquisti, gare e appalti. L'amministrazione dovrebbe dotarsi a procedure certificate che consentano un controllo delle attività più critiche sotto l'aspetto della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'OIV ha svolto come previsto dalla normativa vigente i controlli sulla trasparenza, nel corso dell'esercizio 2019, quasi tutte le sottosezioni del sito Amministrazione Trasparente sono adeguatamente popolate, rispetto all'anno precedente sono state apportate alcune modifiche significative come da precise richieste sollevate dall'OIV durante l'attività di monitoraggio effettuata a decorrere dal 2018. La formazione in



materia è stata regolarmente erogata, in modalità diversificata in base al ruolo svolto dal personale all'interno dell'Ente.

L'ADSP non è in grado di procedere alla rotazione del personale, soprattutto per quanto attiene alle posizioni dirigenziali, in quanto infungibili in presenza di poco personale; come unica misura preventiva si cerca di assicurare la massima condivisione dei processi decisionali in modo da ridurre al minimo la discrezionalità del singolo.

L'ADSP a partire dal 31 Luglio 2019 si è adeguata oltre che formalmente anche operativamente in merito alla disciplina per la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti (WHISTLEBLOWING) introdotta dalla normativa in vigore e formalmente recepita dal Piano Triennale di Prevenzione delle Corruzione e Trasparenza.

Si veda allegato 1 - lettera E

6. Definizione e gestione degli standard di qualità

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

Nel Piano della Performance 2019-2020 si ripete in modo è chiaro ed esplicito l'intento dell'amministrazione *“Per il 2019, inoltre, si studieranno dei meccanismi di customer satisfaction, che ci si prefigge di far entrare in funzione nel 2020, laddove l'utente entrerà nel processo di valutazione, con l'obiettivo di migliorare sempre la qualità dei servizi erogati, ma anche nel processo di attribuzione degli obiettivi di miglioramento, attraverso un processo di raccolta di suggerimenti e proposte.”*

In attuazione degli intenti così descritti, 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 opportuno suggerire indagini parziali di customer satisfaction, rivolte agli stakeholder, nonché l'ampliamento ed il perfezionamento nel metodo delle indagini sul grado di soddisfacimento degli utenti.

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.

Occorrerà porre attenzione alle aspettative e agli interessi di cui si fanno portatori i cittadini, specie coloro in capo ai quali è riconosciuta una *“posizione qualificata diffusa”* rispetto all'azione amministrativa, con il principale *“scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità”* sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Appare inoltre auspicabile che l'AdSP Sicilia Occidentale effettui attività di mappatura dei servizi e di definizione dei relativi standard di qualità realizzata e/o da realizzare, seguendo la metodologia indicata dall'art.1, comma 1, del d.lgs. n. 198/2009, e possa anche redigere un elenco di standard qualitativi relativi ai servizi erogati dagli Uffici previsti dall'art.6 della Legge 84/94.

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).



In questo periodo di attività, l'Amministrazione cogliendo gli input dell'OIV, sta avviando una programmazione che tenga conto delle esigenze di raccordo e di dialogo tra il Piano della performance, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il processo di individuazione degli standard di qualità dei servizi, attraverso l'individuazione di specifici obiettivi, finalizzati a verificare e misurare il livello di attuazione degli adempimenti annuali previsti dal Programma, compresa la ricognizione dei servizi ai fini dell'aggiornamento e/o della modifica degli standard di qualità, e la loro estensione all'intera gamma dei servizi erogati.

La normativa di riferimento presuppone un modello organizzativo-gestionale basato sulla verifica dei risultati, sull'efficienza, sul merito, sull'integrità e sulla rendicontazione.

È comunque necessario che l'ADSP possa definire standard di qualità per i propri servizi all'utenza, e realizzare misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità, e adottare soluzioni organizzative per la gestione dei reclami.

Non va in ogni caso dimenticato che, durante lo scorso anno, l'ADSP ha dovuto sostenere un imponente impegno organizzativo determinato dall'assorbimento delle sedi di Trapani e Porto Empedocle e dalle complesse esigenze operative che ne sono derivate.

Tale situazione è stata per di più gestita in una condizione di sensibile carenza di personale, poiché non è stato possibile – a causa del blocco disposto dalla Funzione Pubblica – procedere alle assunzioni dei numerosi vincitori dei concorsi effettuati lo scorso anno.

7. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Rispetto al Piano della Performance per il triennio 2018-2020, è possibile monitorare il progressivo miglioramento della gestione del ciclo della performance, pur non essendo mutato in alcun modo il Sistema di Misurazione e valutazione (2018).

L'AdSP Sicilia Occidentale ha provveduto a:

- Mettere a regime un sistema di assegnazione degli obiettivi e di valutazione della performance organizzativa;
- Attivare un sistema di attribuzione e negoziazione degli obiettivi individuali e di valutazione del personale che ricopre ruoli di responsabilità;
- Rivolgere una particolare attenzione al processo di definizione degli obiettivi e delle azioni da mettere in atto da parte di tutti gli uffici dell'ADSP, iniziando ad utilizzare gli indicatori e target su cui poi basare meglio la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle performance;
- Adeguare il sito web “sezione amministrazione trasparente” ai dettami normativi, anche a seguito dei controlli effettuati e dei rilievi sollevati dall'OIV;
- Attivare quanto previsto per il whistleblowing, in termini procedurali e strumentali.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha realizzato le attività di verifica di propria competenza attraverso l'esame di documentazioni e analisi di dati.

Con specifico riferimento al monitoraggio previsto relativo alla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell'AdSP Sicilia Occidentale, l'OIV ha verificato le informazioni e i dati in esso contenuti ed ha proceduto alle attestazioni dovute nei termini e modalità previsti dalla normativa e dalla delibera ANAC 141/2019.



La mancanza di un sistema di gestione automatizzato non ha agevolato il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi e la loro misurazione, non potendo sempre contare su una fonte di informazioni oggettiva, per cui l'attività di monitoraggio è stata effettuata attraverso l'acquisizione e l'analisi dei dati forniti dalle singole direzioni o aree operative o funzioni competenti e con l'ausilio, dove possibile, di riscontri e carotaggi di cui si è avvalso di volta in volta l'OIV.

Verifiche riguardanti il ciclo della performance

Come desumibile dai verbali OIV 2019, le attività riguardanti il ciclo della performance, sono state focalizzate sul supporto alla definizione e condivisione degli obiettivi organizzativi ed individuali al personale assegnatario degli stessi; e alla attività di interlocuzione con il RPCT, sulla base dei rischi connessi alla tipologia delle attività svolte, per individuare le misure, gli strumenti e le possibili procedure da mettere in atto ai fini preventivi e di tutela dell'ADSP.

Nel prosieguo questo Organismo ha effettuato una serie di verifiche, anche facendo seguire alle prime valutazioni altre più approfondite, al fine di ottenere ulteriori elementi informativi, da discutere con i dirigenti responsabili delle aree.

I controlli sulla trasparenza e sull'integrità

Il monitoraggio relativo ai risultati conseguiti dall'amministrazione dovrà essere integrato con le verifiche da effettuare a supporto dell'attuazione del programma annuale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Va detto, in via preliminare, che l'ADSP Sicilia Occidentale utilizza sistemi informativi per la pubblicazione dei dati previsti nel suddetto programma.

L'accuratezza dei processi di trasmissione e dei dati trasmessi è affidata al responsabile della trasparenza.

In proposito nell'allegato al PTPCT 2019-2021 punto 11 viene chiaramente definito che "A norma di quanto previsto dal Decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" l'Autorità provvede a pubblicare tutti i dati e le informazioni previste nella suddetta Legge.

Sarà cura e responsabilità di ogni Area/Servizio (Dirigente e Responsabile del Servizio) procedere a inviare alla struttura di supporto al RPCT copia di atti di competenza generale (afferenti ad esempio all'Organizzazione dell'Ente e alla sua programmazione) da pubblicare a i sensi della normativa vigente e in particolare ai sensi del Decreto Legislativo 33/2013 e s.m.i., ferma restando sia la pubblicazione degli atti svolta autonomamente sia dal Servizio Appalti e Gare al fine di rendere celere la pubblicazione di bandi e degli aggiornamenti afferenti le procedure di gara, sia la pubblicazione degli atti di competenza svolta autonomamente dall'Area Demanio e Autorizzazioni e dall'Area amministrazione. Gli AAGG si occuperanno, in particolare, della pubblicazione dei provvedimenti (decreti e delibere dell'Ente) e dei relativi elenchi. Nei procedimenti sarà cura del RUP o, in assenza, del Dirigente/Responsabile del Servizio competente verificare l'avvenuta pubblicazione degli atti dopo la sottoscrizione del provvedimento".

L'OIV ha provveduto a svolgere, nel mese di aprile, apposite verifiche, dalle quali è risultato che gli obblighi di tipo informativo sono stati correttamente adempiuti.

Sono stati anche eseguiti specifici controlli in tema di trasparenza, a seguito di specifica richiesta avanzata dall'ANAC nel settembre scorso, parimenti conclusi con esito positivo.

Un settore rivelatosi meritevole di attenzione risulta essere quello degli affidamenti sotto la soglia, essendo in particolare emersa la necessità che gli stessi vengano sottoposti ad un adeguato e costante monitoraggio.



L'esigenza era stata invero recepita dall'ADSP, che aveva inserito tra gli obiettivi individuali, assegnati all'ufficio gare e contratti, la "...effettuazione di controllo formale di almeno il 50% degli affidamenti diretti fatti da tutti gli uffici nel corso del 2019...".

Il conseguimento di tale obiettivo è stato però ritenuto irraggiungibile dai responsabili del predetto ufficio a causa della mancata assegnazione di una apposita risorsa umana da destinare all'esecuzione delle necessarie verifiche.

L'OIV, pur avendo preso atto di ciò (riconoscendo, di conseguenza, come irraggiungibile l'obiettivo assegnato), tiene comunque a ribadire l'importanza del monitoraggio in questione, al fine di una gestione corretta e trasparente, sollecita quindi la messa in atto di tutte le condizioni adeguate allo svolgimento dei monitoraggi programmati.

8. Considerazioni finali

L'OIV ritiene che sia necessario da parte dell'AdSP introdurre obiettivi adeguati per l'orientamento del Ciclo della performance, secondo una logica di gradualità e di miglioramento continuo, al fine di promuovere sempre di più il cambiamento verso una nuova cultura organizzativo-gestionale, in conformità con gli impegnativi progetti di sviluppo delle aree portuali, che l'AdSP intende portare avanti.

Pertanto si suggerisce all'AdSP Sicilia Occidentale di provvedere a:

- Dotarsi della Struttura Tecnica Permanente (STP) a supporto della gestione del ciclo della performance, con adeguata dotazione organica e strumentale;
- Mettere a regime un sistema ottimale di attribuzione/negoziante degli obiettivi e di valutazione della performance organizzativa ed individuale ricorrendo sempre di più all'utilizzo di indicatori di realizzazione finanziaria e di risultato, che trovano una naturale esplicitazione nei c.d. valori percentuali, su cui poter basare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle performance;
- Adottare un sistema di controllo strategico e di gestione automatizzato per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi e della loro misurazione, al fine di poter contare su di una fonte di informazione attendibile ed oggettiva;
- Attribuire a ciascun obiettivo la corrispondente dotazione in termini di risorse siano esse economico-finanziarie che risorse umane disponibili, per la realizzazione dei target fissati;
- Dotarsi di un sistema di procedure operative, che consentano di mappare tutte le attività e definiscano le responsabilità; al fine di poter anche ottenere la certificazione della qualità;
- Dotarsi di sistemi informatici che consentano di monitorare e tracciare tutte le attività, in modo da fornire all'ente un valido sistema di controllo gestionale non solo finanziario.
- Adottare procedure di gestione centralizzata anche attraverso l'uso di un adeguato sistema gestionale informatizzato degli affidamenti diretti ed in particolare di tutti quelli sotto la soglia dei 40.000 euro.

In conclusione l'OIV, nello svolgimento delle attività di monitoraggio e di supporto di propria competenza, non ha rilevato alcuna carenza o criticità di carattere generale



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sicilia Occidentale

Porti di Palermo,
Termini Imerese, Trapani,
Porto Empedocle

Di contro l'OIV ha constatato che la pubblicazione di specifiche informazioni o di alcune tipologie di dati è risultata corretta in termini di collocazione, aggiornamento e modalità di presentazione ed ha quindi ritenuto di rilasciare l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.03.2019, ove si è riconosciuto l'impegno e lo sforzo considerevole richiesto ogni anno all'ADSP per adempiere alle dettagliate prescrizioni normative sancite dal legislatore in materia di trasparenza e anticorruzione e per rispondere alle complesse indicazioni disposte dall'ANAC.

Si suggerisce in proposito all'Amministrazione di istituire una giornata di trasparenza totale, nel corso della quale – al fine di realizzare una partecipazione sempre più consapevole, ad accrescere il coinvolgimento e migliorare la qualità dei servizi offerti – adottare un momento di incontro, dialogo ed ascolto con gli Stakeholder, volto a diffondere, promuovere e far conoscere i progetti innovativi che l'AdSP Sicilia Occidentale ha posto in essere o che intende porre in essere per il raggiungimento dei propri fini istituzionali e che intende implementare per una maggiore soddisfazione dell'utenza.