

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 2026

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*; Misurazione e Valutazione della *performance* individuale.

2.2.2 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'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 2025, è quello approvato con Delibera del Comitato di Gestione n. 2 del 27/02/2025.

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 2025, 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. 2 del 27/02/2025;

- 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 (per l'anno 2025 con la Direttiva n. 102 del 6 maggio);
- dei documenti di pianificazione e programmazione adottati dall'Ente e a cui si rimanda, quali il Piano Operativo Triennale (POT) 2023-2025 (aggiornato per l'anno 2025 con delibera n. 19 del 19.12.2024) e il Programma Triennale delle Opere Pubbliche (PTOP) 2025-2027 (approvato con delibera del Comitato di Gestione n. 18 del 30.10.2024) recante la programmazione triennale degli interventi e delle opere da realizzare, aggiornato con delibere n. 8 del 27/2/2025 e n. 25 del 30/10/2025.

Gli obiettivi 2025 della struttura hanno rispecchiato le priorità operative indicate dal MIT finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale per l'anno 2025.

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 ritenuti calibrati anche 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 del Comitato di Gestione n. 1 del 27.02.2025 è stato approvato, all'interno del PIAO, il Piano della Performance per il triennio 2025-2027, nel quale sono confluiti sia gli obiettivi operativi relativi alla programmazione 2025-2027, 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 2025 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 2025 l'OIV (*cf*r verbale n. 4/25 del 16.7.25), 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 2025 è stato positivo.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target. 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 e la configurazione degli

obiettivi

adottati nel Piano della Performance 2025-2027, 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 2025, 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);
- 73 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 2025 è giunto al completamento grazie all'attività svolta dall'OIV nel corso delle varie riunioni tenutesi nel corso dell'anno e più in particolare nelle date del: 27.2.2025 (verifica degli obiettivi comuni ed individuali assegnati ai Dirigenti/Responsabili per l'anno 2025; *cfr* verbale n. 1/25); 1/7/2025 (verifica rispetto obblighi di pubblicazione sul sito dell'ente in "amministrazione trasparente"; *cfr* verbale n. 3/25); 16.7.2025 (attività di monitoraggio intermedio sul raggiungimento obiettivi al 30.6.2025; *cfr* verbale n. 4/25); 18 e 23.2.2026 (attività di verifica finale sul raggiungimento obiettivi al 31.12.2025; *cfr* verbali 1 e 2/26).

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 2025-2027 approvato con delibera del Comitato di Gestione n. 1 del 27/02/2025.

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. In continuità con quanto già attuato lo scorso anno, nel corso del 2025 l'Area Monitoraggio, Controllo, Trasparenza e Anticorruzione ha organizzato un ciclo di n.3 incontri formativi, destinati a tutto il personale, su tematiche di etica pubblica, trasparenza e anticorruzione di interesse trasversale. In considerazione di quanto ha già formato oggetto di formazione e degli ambiti di interesse di tutto il personale sono stati individuati dalla competente Area, in persona del Dirigente, e condivisi con il Segretario Generale e con la responsabile della formazione, i seguenti argomenti:

- 1) La responsabilità nel pubblico impiego, tra norme generali e codice dei contratti (incontro del 2/7/25);
- 2) Privacy, trasparenza e affidamenti (incontro del 14/10/25);
- 3) Nuovo Codice dei contratti: Responsabilità del RUP" e "Autorizzazione e incompatibilità degli incarichi extraistituzionali nel rapporto di lavoro" (incontro del 15.12.2025)

Il primo ed il terzo argomento sono stati trattati dal Dott. Pasquale Monea, mentre il secondo dal dott. Vincenzo Tomasello (DPO dell'Ente) e dalla dott.ssa Grazia Seidita.

Un'ulteriore attività formativa, che ha coinvolto tutto il personale oltre che gli stakeholder dell'Ente, si è svolta in occasione della Giornata della Trasparenza del 16/12/25.

L'evento si è aperto con i saluti e i ringraziamenti del Dott. Rosario Loreto, quale RPCT dell'AdSP, al quale hanno fatto seguito i saluti della Commissaria Straordinaria Avv. Annalisa Tardino. Con riferimento ai contenuti dell'evento, si sono susseguiti i seguenti interventi:

- la dott.ssa Paola Sabella, quale Presidente dell'OIV dell'AdSP ha trattato l'argomento della "Prevenzione Corruzione e Trasparenza";
- l'avv. Delia Mignosi ha presentato il "Piano Integrato Attività e Organizzazione 2025-2027", quale strumento di governance che contribuisce alla creazione di valore pubblico dell'AdSP,
- gli avv.ti Corinna Pagano e Veronica Montalbano hanno trattato l'argomento del "Pantouflage" in materia di conflitto di interessi e hanno presentato la modulistica dell'ADSP,
- la dott.ssa Giovanna Saso ha trattato l'argomento della "Parità di genere", quale leva etica e strategica per il miglioramento della performance e un maggior benessere organizzativo dell'ente.

Nel mese di novembre, inoltre, è stato avviato un ciclo di n.6 incontri di formazione su "Governance, Etica e Risk Management" destinato a tutto il personale dell'Ente (a tal fine diviso in due classi). Tra novembre e dicembre si sono svolti i primi 2 incontri (di 4 ore ciascuno), tenuti dal dott. Vito Bonanno, dedicati in particolare a "*Nozioni di etica e di*

integrità pubblica” e al “Difficile rapporto tra trasparenza e privacy”.

Nel 2025 è proseguita anche l'attività di regolamentazione interna finalizzata a standardizzare le attività dell'amministrazione. Sono stati approvati nuovi e importanti regolamenti, tra i quali si segnalano in particolare quelli in materia di missioni del personale, affidamento dei contratti pubblici, esercizio del diritto di accesso civico e documentale, criteri per l'erogazione di contributi, sussidi e vantaggi economici.

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/regolamenti-vigenti.html>

L'AdSP nel corso del 2025 ha continuato regolarmente a popolare tutte le sezioni dell'Amministrazione Trasparente secondo quanto previsto dal Decreto n.33/2013.

Nell'espletamento di tale attività, che ha coinvolto ovviamente tutte le aree/servizi/uffici dell'Ente, ci si è attenuti anche alle indicazioni contenute negli schemi vincolanti approvati dall'Anac con la delibera n.495/2024. Sono pertanto state adeguate alle nuove indicazioni le sottosezioni di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del decreto 33/2013.

Durante l'incontro del 1° luglio 2025 (*cfr* verbale 3/25) l'OIV ha proceduto alla verifica finalizzata all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.5.2025 sul sito istituzionale dell'ADSP in Amministrazione Trasparente, le cui sottosezioni sono state indicate nella Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025 avente ad oggetto “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione riferiti all'annualità 2024”.

Le sottosezioni individuate sono state quelle di seguito indicate:

- 1) Consulenti e collaboratori (art. 15 d.lgs. n. 33/2013; art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001)
- 2) Personale (artt. 10,14,16,17,18, e 21 d.lgs. n. 33/2013; art. 20, d.lgs. n. 39/2013)
- 3) Bandi di concorso (art. 19 d.lgs. n. 33/2013)
- 4) Bandi di gara e contratti (art. 37 d.lgs. n. 33/2013; artt. 23 e 28 d.lgs. n. 36/2023, delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 come integrata e modificata dalla delibera ANAC n. 601/2023)
- 5) Bilanci (art. 29 d.lgs. n. 33/2013)
- 6) Informazioni ambientali (art. 40 d.lgs. n. 33/2013)
- 7) Interventi straordinari di emergenza (art. 42 d.lgs. n. 33/2013)
- 8) Altri contenuti / Prevenzione della corruzione (l. 190/2012, d.lgs. 39/2013, dl 80/2021, DPR 81/2022);

La verifica dell'OIV si è conclusa con la compilazione della scheda di attestazione direttamente sul Portale a ciò dedicato messo a disposizione dall'Anac, il risultato della rilevazione acquisito dal sistema è stato pubblicato in Amministrazione Trasparente nella

sottosezione dedicata ed è disponibile 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.html>

Si segnala che nel corso del 2026 l'AdSP ha proseguito l'utilizzo della 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, nel 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.

Si rappresenta, infine, che nel 2025 l'AdSP si è dotata di un software dedicato alla gestione degli adempimenti di prevenzione della corruzione e ha avviato il relativo processo di configurazione. L'utilizzo di tale strumento consentirà non solo di oggettivizzare il processo di analisi del rischio, ma anche di migliorare la gestione dei flussi informativi tra gli uffici, ottimizzare i tempi di gestione dei processi, tracciare puntualmente la documentazione e gli atti prodotti, semplificare gli adempimenti di monitoraggio, e creare un database condiviso con tutte le Aree/Servizi/Uffici dell'Ente il tutto sotto la costante supervisione del RPCT.

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 2025 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 2025 è quello approvato con delibera n. 2 del 27.02.2025. 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 2025 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. Non si rilevano particolari proposte di miglioramento.

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/>

Dott.ssa Paola Sabella

Presidente OIV ADSP Mso

Dott. Pasquale Monea

Componente OIV ADSP Mso

Dott.ssa Silvia Petrucci

Componente OIV ADSP Mso