



Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio Porto di Taranto

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Parere sul Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019 a mente dell'art. 7, D.lgs 150/2009 s.m.i.

Il sottoscritto Organismo Indipendente di Valutazione della Performance presso l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio - Porto di Taranto, ha ricevuto dal Segretario Generale, a mezzo e-mail del 21.02.2019, il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) che il Presidente dell'Ente sopra richiamato intende portare in approvazione.

L'Autorità approva per la prima volta il SMVP, in linea con l'evoluzione delle norme in materia.

Il SMVP descrive l'insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance, riportando anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi dello stesso.

Lo stesso sistema è stato redatto tenendo conto delle previsioni del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. in particolare apportate dal d.lgs. 74 del 25 maggio 2017.

Il SMVP proposto dall'Ente, nasce da un confronto continuativo con lo scrivente OIV. Esso pà nella convinzione che il ciclo della performance debba essere un'occasione per l'amministrazione pubblica di migliorare la propria capacità di creare valore pubblico e di sviluppare una cultura che superi la logica dell'adempimento e favore della focalizzazione sul risultato e sulle modalità più efficienti per raggiungerlo. A tale fine una costante attenzione è rivolta a una implementazione graduale che consenta interiorizzazione di tale cultura e a con progressivo adeguamento del SMVP alle caratteristiche specifiche della Autorità, della sua organizzazione e della disponibilità di adeguate risorse.

L'OIV pertanto esprime un parere favorevole della proposta di adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, sottolineando al contempo la necessità di alcuni miglioramenti per i futuri aggiornamenti.

1. È necessario prevedere una adeguata pesatura degli obiettivi
2. Esplicitare in maniera più ampia la modalità di misurazione della performance dell'unità organizzative componenti l'Autorità
3. Assegnare obiettivi organizzativi alle sezioni, in particolare quando nel futuro saranno individuati i relativi responsabili a seguito della realizzazione del Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale.
4. Coinvolgere nella valutazione della performance organizzativa anche gli utenti interni.
5. In riferimento alla valutazione della performance individuale, rendere meno lasso il collegamento tra valutazione della performance ed erogazione delle premialità. Nello specifico è necessario che sia progressivamente innalzata la fascia per conseguire la premialità pari al 100% e sia innalzato il limite minimo al di sotto del quale non sia ha diritto ad alcuna premialità.
6. In riferimento alla valutazione della performance individuale, si suggerisce di prevedere che in caso di valutazione negativa sulle competenze e dei comportamenti, la valutazione complessiva sia negativa.
7. Migliorare il raccordo tra ciclo della performance e ciclo della pianificazione finanziaria, adottando tecniche di performance budgeting.

L'OIV

F.to prof. Antonio NISIO