



# **PIANO DELLA PERFORMANCE**

**2022-2024**

Approvato con Decreto Presidenziale n. 13 /22 del 20.4.2022

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

**Indice**

<b>1</b>	<b>PRESENTAZIONE DEL PIANO</b>	2
<b>1.1</b>	<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO</b>	2
<b>2</b>	<b>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b>	3
<b>2.1</b>	<b>I SOGGETTI COINVOLTI</b>	5
<b>2.2</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO</b>	6
<b>3</b>	<b>PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	8
<b>3.1</b>	<b>CHI SIAMO</b>	8
<b>3.2</b>	<b>COSA FACCIAMO</b>	9
<b>3.3</b>	<b>COME OPERIAMO</b>	10
<b>3.4</b>	<b>L'ORGANIZZAZIONE</b>	11
<b>3.5</b>	<b>IL PERSONALE</b>	13
<b>3.6</b>	<b>LE RISORSE FINANZIARIE</b>	17
<b>3.7</b>	<b>GLI STAKEHOLDERS ESTERNI: LA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA</b>	19
<b>4</b>	<b>ALBERO DELLA PERFORMANCE</b>	22
<b>5</b>	<b>PIANIFICAZIONE TRIENNALE</b>	24
<b>5.1</b>	<b>POLA</b>	24
<b>6</b>	<b>DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI</b>	30
<b>6.1</b>	<b>GLI OBIETTIVI GENERALI: GLI OBIETTIVI ASSEGNAZI DAL MIMS AI PRESIDENTI PER L'ANNO 2022</b>	30
<b>6.2</b>	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	33
<b>6.2.1</b>	<b>COLLEGAMENTO TRA PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	33
<b>6.3</b>	<b>AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE</b>	34

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

### 1 PRESENTAZIONE DEL PIANO

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), assorbendo al suo interno molti dei documenti di programmazione fino ad oggi adottati singolarmente dalle amministrazioni, al fine di creare un “testo unico” in una prospettiva di semplificazione degli adempimenti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni. Il successivo “decreto milleproroghe” (d. l. n. 228 del 30 dicembre 2021) ha posticipato la scadenza per l'adozione, in sede di prima applicazione, al 30.04.2022. Tra i documenti che il PIAO dovrà inglobare vi è il Piano della Performance.

Pur avendo già avviato le attività di redazione del PIAO l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale ha ritenuto fondamentale non tardare ulteriormente l'avvio del ciclo della performance 2022 e quindi approvare il presente Piano della Performance 2022-2024 i cui contenuti, secondo la logica di integrazione con gli altri piani di programmazione, confluiranno nel redigendo PIAO.

#### 1.1 IL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO

Il documento illustra gli obiettivi di performance che l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale (da qui in poi AdSP) intende raggiungere nell'annualità 2022, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'annualità precedente e in particolare degli obiettivi pluriennali non ancora conclusi, in armonia con le priorità strategiche declinate nei documenti programmatici e strategici dell'Ente (POT, PTOP, Programma biennale degli acquisti di beni e servizi e delle Forniture e Bilancio di Previsione).

Il processo di redazione del Piano, iniziato a Gennaio e terminato a marzo, ha seguito i seguenti step:

1. sulla scorta degli indirizzi strategici già delineati nel POT 2019-2021 – Revisione annuale 2020 e delle attività programmate nel PTOP, nel Programma biennale di acquisti di beni e servizi, nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e il Piano dell'Organico del Porto, il Commissario Straordinario ha individuato i principali obiettivi strategici dell'Ente;

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

2. successivamente il Segretario Generale, in collaborazione con l’OIV, ha incontrato i Dirigenti per fare un resoconto sui risultati raggiunti nel 2021, sulla base delle relazioni finali prodotte dagli stessi e per individuare, sulla scorta delle direttive impartite dal Commissario Straordinario, gli obiettivi da assegnare alle Aree di cui sono Responsabili;
3. I dirigenti hanno a loro volta incontrato i Capi Ufficio e il personale impiegatizio delle aree di propria competenza al fine di individuare le attività da porre in essere per raggiungere gli obiettivi individuati con il Segretario Generale;
4. Il Presidente, presa visione dell’attività svolta, ha apportato le modifiche che riteneva necessarie ed ha avviato il ciclo della performance.

Sia nell’assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti che nell’assegnazione degli obiettivi ai Capi Ufficio, i valutatori sono stati supportati dell’OIV e dalla Struttura Tecnica Permanente.

La Struttura Tecnica Permanente si è occupata della redazione del Piano, sulla base di quello redatto nell’anno precedente.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di riferimento per il ciclo della performance 2022 è quello approvato nell’annualità 2021 (Delibera del Comitato di Gestione n.15/20 del 16.12.2020). Per l’anno 2022, previo parere dell’OIV, l’Amministrazione non ha ritenuto necessario provvedere ad un aggiornamento del documento in considerazione del fatto che non sono intervenute modifiche organizzative o funzionali importanti e non vi sono stati aggiornamenti alla normativa di riferimento.

## **2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il Piano della performance è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, l’AdSP esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance al fine di: migliorare la propria efficienza nell’utilizzo delle risorse e la propria efficacia nell’azione verso l’esterno, promuovere la trasparenza e prevenire la corruzione.

La norma di riferimento è il decreto legislativo 150/2009 “Attuazione della legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, novellato dal D.lgs 74/2017, il quale ha introdotto una riforma

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2, comma 2, del D. Lgs. 165/01, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito e di promozioni delle pari opportunità.

Tale decreto si innesta nel più complesso impianto normativo che, a partire dalla Legge 241/90 fino alla Legge 190/2012, al D.Lgs 33/2013, alla Legge 114/2014.

Successivamente con il decreto legge 90/2014 sono state trasferite le funzioni già svolte dall'ANAC al Dipartimento della Funzione Pubblica, mentre il DPR 105/2016 oltre ad averne disciplinato meglio le funzioni, ha riordinato quelle svolte dagli OIV.

Per quanto riguarda gli OIV con il Decreto del 2/12/2016 del Ministero per la Pubblica Amministrazione è stato istituito l'elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance, la cui disciplina è stata recentemente innovata con il Decreto ministeriale del 6/8/2020, in merito ai requisiti di integrità di cui all'articolo 2, comma 1, lett. c), all'innalzamento dei limiti al numero di incarichi (art. 8, commi 1 e 2), alle fasce professionali e alla formazione continua.

Infine è importante ricordare le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica che, pur essendo state redatte per i Ministeri, forniscono indicazioni pratiche di carattere generale per tutte le Amministrazioni Pubbliche in ordine al corretto utilizzo degli strumenti di performance:

1. Linee guida per il Piano della performance – n. 1 Giugno 2017
2. Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance – n. 2 Dicembre 2017;
3. Linee guida per la Relazione annuale sulla performance - N. 3 Novembre 2018;
4. Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche - N. 4 Novembre 2019;
5. Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale - N. 5 Dicembre 2019.
6. Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance, (ai sensi dell'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124).

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

### 2.1 I SOGGETTI COINVOLTI

Nella gestione della performance sono coinvolti numerosi soggetti, esterni ed interni all'Amministrazione, ognuno di essi chiamati a svolgere ruoli e compiti diversi.

Il **Dipartimento della Funzione Pubblica** della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha il compito di promuovere, indirizzare e coordinare il ciclo della performance; in particolare:

- emana linee guida di indirizzo per tutte le pubbliche amministrazioni;
- verifica la loro corretta attuazione della normativa da parte delle pubbliche amministrazioni;
- fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance.

Ruolo chiave del processo è ricoperto dall'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, il quale svolge tutti i compiti indicati al comma 4 dell'art. 14 del d.lgs 150/09, avvalendosi della **Struttura Tecnica Permanente** di cui all'articolo 14, comma 9, del decreto medesimo e accedendo a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, l'Organismo Indipendente di Valutazione, monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, propone al Presidente la valutazione annuale del Segretario Generale, promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

L'Organo di indirizzo politico - amministrativo (**Presidente**), il **Segretario Generale** e i **Dirigenti** sono i soggetti interni all'Amministrazione deputati a:

- promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- emanare le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- definire in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

- verificare il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
- definire il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

L'amministrazione dovrà prevedere adeguate forme di coinvolgimento e condivisione, onde assicurare il massimo livello di consapevolezza e partecipazione di tutti gli stakeholders, sia interni che esterni. Il coinvolgimento del personale nella definizione delle strategie, nella progettazione, nella gestione e nella erogazione dei servizi permette di generare valore pubblico per i cittadini e la comunità tutta. Il coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di valutazione della performance, oltre a rispondere al quadro normativo e alle recenti Linee Guida delineate dal DFP, è funzionale al perseguitamento delle finalità intrinseche dei sistemi di valutazione delle prestazioni (performance management). Questi, infatti, non sono dei semplici sistemi informativi interni, ma puntano ad incidere su dimensioni quali l'impatto delle politiche e dei servizi pubblici sulla collettività e la fiducia dei cittadini nelle amministrazioni pubbliche.

### **2.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

L'annualità 2021 è stata ancora segnata dall'emergenza sanitaria da COVID19 che ha fortemente influenzato il contesto di riferimento sia esterno (traffici, servizi connessi, attività commerciali svolte all'interno dei porti) sia interno (prestazione lavorativa da remoto in modalità "lavoro agile" diversamente modulata nel corso dell'anno a seconda dell'andamento della pandemia).

La contrazione del PIL nel 2020 è stata pari all'8,9%, con una perdita media annua in termini di occupazione pari a 456 mila occupati (-2%) e con rilevantissimi impatti negativi specialmente sulle donne e sui giovani. Dai più recenti sviluppi di settore, emergono, tuttavia, risultati confortanti: l'anno appena trascorso si è chiuso, infatti, con una crescita del Pil del 6,2 % e dei consumi del 5,1 %. Risultati che testimoniano una grande vitalità del tessuto produttivo del Paese, anche se vi sono alcuni settori, a cominciare dalla filiera turistica e dall'area della cultura e del tempo libero, che non hanno mai partecipato pienamente a questa ripresa e che sono ancora molto distanti dai livelli del 2019. Per i consumi, in calo del 7,3 % rispetto al 2019, il completo ritorno ai livelli pre-pandemici si stima non avverrà prima del 2023. Per una ripresa più robusta bisognerà, dunque, attendere condizioni macroeconomiche più favorevoli, anche perché la nuova ondata pandemica, con le conseguenti restrizioni e, soprattutto, l'accelerazione inflazionistica innescata dai prezzi delle materie prime, rischiano di bloccare l'ampio potenziale di consumo delle famiglie italiane.

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

In tale contesto, le politiche pubbliche si sono orientate verso scelte e soluzioni in grado di contemperare le esigenze di tutela della salute con quelle di sostegno al lavoro e ai settori economici e produttivi, ma anche di cogliere l'occasione per realizzare trasformazioni radicali del modello economico e sociale, in linea con ciò che la Commissione europea ha definito “resilienza trasformativa” del sistema socioeconomico, trasfusa nel PNRR-Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza finanziato dal Next generation EU.

La ripresa e la resilienza del nostro Paese dipendono in modo decisivo dalla dotazione infrastrutturale di cui esso dispone e dall'efficienza dei sistemi a rete che sostengono le attività economiche e sociali. Investimenti rapidi e consistenti nel settore, sono destinati ad esercitare un rilevante effetto positivo di tipo occupazionale ed a contribuire al miglioramento della competitività della nostra economia e della qualità della vita delle persone e dell'ambiente. Trasformare in senso sostenibile le infrastrutture e il sistema dei trasporti, infatti, crea benefici al sistema economico attuale e futuro e risulta indispensabile per raggiungere gli obiettivi di riduzione dei gas serra al 2030 previsti dall'Unione europea e per realizzare la decarbonizzazione entro il 2050: da soli, il settore dei trasporti e quello edilizio contribuiscono per più della metà alle emissioni di gas climalteranti e il loro impatto sulla qualità del suolo e della biodiversità è evidente.

Nonostante il calo dovuto alle conseguenze della pandemia da Covid 19 il trasporto via mare rimane il veicolo principale per il commercio mondiale, rappresentando oltre il 90% degli spostamenti delle merci, contesto in cui l'Italia riveste un ruolo di primo piano atteso che nel Mediterraneo si concentrano più del 27% dei servizi delle 500 linee mondiali che si occupano di movimentare merci e containers.

Il tale contesto i porti di Catania e di Augusta, caratterizzati da tre dimensioni geografiche importanti (l'insularità della Sicilia, la sua perifericità rispetto all'Unione Europea, la sua centralità rispetto al Mediterraneo) svolgono un ruolo strategico.

Le Zone Economiche Speciali (ZES), introdotte col decreto legge 20 giugno 2017, rappresentano un importante driver di sviluppo per l'Italia ma soprattutto per il Sud, attraendo investimenti in settori come la logistica, i trasporti ed il commercio, e consentendo la transizione ecologica degli insediamenti produttivi, attraverso una drastica semplificazione amministrativa e la possibilità di accedere a forti sgravi fiscali. Questa politica di sviluppo in parte ha già consentito e continuerà a consentire un processo di affermazione dei porti di Augusta e di Catania con risultati tangibili sia

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

nel settore turistico/croceristico sia nel settore mercantile, sostenuti anche attraverso un'adeguata politica promozionale.

Lo sviluppo del porto di Augusta in particolare è indubbiamente condizionato dalla generale problematica della bonifica della rada per il quale l'AdSP dovrà svolgere un ruolo proattivo, in sinergia con la Regione affinché, portando la problematica all'attenzione del Ministero della transizione ecologica e del Governo, si giunga alla risoluzione e conseguentemente allo sviluppo infrastrutturale del Porto.

### 3 PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

#### 3.1 CHI SIAMO

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale nasce con il d.lgs. 169/2016 del 4 agosto del 2016 “Riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, in attuazione dell'articolo 8, comma 1, lettera f), della legge 7 agosto 2015, n. 124”, dall'unione delle due precedenti Autorità Portuali, Augusta e Catania/ e ricomprende i due porti di Augusta e Catania, precedentemente gestite dalle Autorità Portuali.

In quanto ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale è dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria; è altresì sottoposta ai poteri di indirizzo e vigilanza del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti.

Le AdSP non possono svolgere, né direttamente né tramite società partecipate, operazioni portuali e attività ad esse strettamente connesse, possono invece assumere partecipazioni, a carattere societario di minoranza, in iniziative finalizzate alla promozione di collegamenti logistici e intermodali, funzionali allo sviluppo del sistema portuale.

L'organizzazione dell'AdSP comprende:

- il **Presidente**, nominato dal Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, d'intesa con il Presidente o i Presidenti della regione interessata, ha la rappresentanza legale dell'Ente, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quelli riservati agli altri organi dell'AdSP, nonché la gestione delle risorse finanziarie nell'ambito del piano operativo triennale;

PIANO DELLA PERFORMANCE  
2022-2024

- Il **Segretariato Generale** composto dal Segretario Generale e dalla segreteria tecnico-operativa, la cui trattazione si rimanda al par. 3.4;
- il **Comitato di Gestione** esercita le funzioni di pianificazione e coordinamento delle aree e dei servizi del porto; questi compiti vengono svolti principalmente attraverso l'adozione del Piano Regolatore Portuale, che determina la destinazione d'uso delle aree, e l'approvazione del Piano Operativo Triennale, che stabilisce le strategie di sviluppo delle attività portuali. Il Comitato inoltre approva il bilancio di previsione e il conto consuntivo dell'Ente, la relazione annuale sull'attività dell'AdSP, delibera, su proposta del Presidente, in ordine alle autorizzazioni ed alle concessioni e nomina il Segretario Generale. Il Comitato è formato dal Presidente, da un componente designato dalla regione, un componente designato dal sindaco della città metropolitana di Catania, da un componente designato dal sindaco della città di Augusta, dal Comandante Capitaneria di Porto di Augusta e dal Comandante della Direzione Marittima di Catania;
- l'**Organismo di Partenariato della Risorsa Mare**, quale organismo di confronto partenariale ascendente e discendente con funzioni consultive con funzioni consultive di partenariato economico e sociale;
- Il **Collegio dei Revisori**, composto da tre membri effettivi e due supplenti nominati con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, provvede al riscontro degli atti di gestione; accerta la regolare tenuta dei libri e delle scritture contabili ed effettua trimestralmente le verifiche di cassa; redige le relazioni di propria competenze ed in particolare una relazione sul conto consuntivo; riferisce periodicamente al Ministro delle infrastrutture e dei trasporti; assiste alle riunioni del Comitato di gestione di cui all'articolo 9 con almeno uno dei suoi membri.

### 3.2 COSA FACCIAMO

Ai sensi dell'art. 6 della legge 84/94 l'AdSP nel perseguitamento degli **obiettivi** e delle **finalità** di cui all'articolo 1 svolge i seguenti compiti (mandato istituzionale):

- a) **Indirizzo, programmazione, coordinamento, regolazione, promozione e controllo**, anche mediante gli uffici territoriali portuali secondo quanto previsto all'articolo 6-bis, comma 1, lettera c), **delle operazioni e dei servizi portuali, delle attività autorizzatorie e concessorie** di cui agli articoli 16, 17 e 18 e delle **altre**

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

**attività commerciali ed industriali esercitate nei porti** e nelle circoscrizioni territoriali. All'Autorità di Sistema Portuale sono, altresì, conferiti poteri di ordinanza, anche in riferimento alla sicurezza rispetto a rischi di incidenti connessi alle attività e alle condizioni di igiene sul lavoro ai sensi dell'articolo 24;

- b) **Manutenzione ordinaria e straordinaria delle parti comuni** nell'ambito portuale, ivi compresa quella per il mantenimento dei fondali;
- c) **Affidamento e controllo** delle attività dirette alla fornitura a titolo oneroso agli utenti portuali di **servizi di interesse generale**, non coincidenti né strettamente connessi alle operazioni portuali di cui all'articolo 16, comma 1, individuati con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti;
- d) Coordinamento delle attività amministrative esercitate dagli enti e dagli organismi pubblici nell'ambito dei porti e nelle aree demaniali marittime comprese nella circoscrizione territoriale;
- e) **Amministrazione** in via esclusiva **delle aree e dei beni del demanio marittimo ricompresi nella propria circoscrizione**;
- f) Promuove forme di raccordo con i sistemi logistici retro portuali e interportuali.

### 3.3 COME OPERIAMO

Gli strumenti attraverso cui l'AdSP declina e attua la propria missione istituzionale sono:

- Il Piano Regolatore di Sistema Portuale, che delimita e disegna “l'ambito e l'assetto complessivo dei porti, ivi comprese le aree destinate alla produzione industriale, all'attività cantieristica e alle infrastrutture stradali e ferroviarie” (art. 5 L. 84/94 s.m.i.);
- Il Piano Operativo Triennale (POT), che delinea le strategie di sviluppo delle attività portuali e gli interventi volti a garantire il rispetto degli obiettivi prefissati;
- Il Programma Triennale delle Opere (PTO), disciplinato dall'articolo 21 del D.lgs. 50/2016 s.m.i. e dal DM 11 novembre 2011, consiste nella definizione e la realizzazione degli interventi e delle opere;
- Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Il Programma biennale degli acquisti di beni e servizi che contiene gli acquisti di beni e di



## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

servizi di importo unitario stimato pari o superiore a 40.000 euro.

A questi si aggiungono, necessariamente, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) e il Bilancio Previsionale che rappresentano documenti nei quali si regolamenta, nel rispetto dei principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi, l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili.

### 3.4 L'ORGANIZZAZIONE

Per comprendere adeguatamente gli obiettivi attribuiti ai dipendenti è opportuno descrivere il quadro generale della struttura organizzativa dell'Ente e le caratteristiche quali-quantitative del personale in servizio.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale, riunendo due porti, ha i propri uffici distribuiti in due sedi: una all'interno del Porto Commerciale di Augusta, individuato come sede legale dell'Ente e una all'interno del Porto di Catania, individuata come Ufficio Territoriale.

La struttura organizzativa prevede un segretariato generale composto dal Segretario Generale e dalla segreteria tecnico-operativa:

- il **Segretario Generale**, nominato dal Comitato di Gestione, su proposta del Presidente dell'AdSP, è selezionato tra soggetti di comprovata esperienza manageriale o qualificazione professionale nel settore portuale nonché nelle materie amministrativo-contabili e svolge all'interno delle AdSP numerosi importanti compiti, elencati al co. 4 dell'art. 10 della l. 84/1994. Tra tali compiti figurano gli adempimenti necessari al funzionamento dell'AdSP, la sovrintendenza e il coordinamento delle attività degli uffici territoriali;
- la **Segreteria Tecnico-Operativa**, la cui strutturazione è stata approvata dal Ministero vigilante con nota prot. n. 16476 del 21.06.2018, prevede 8 aree funzionali, ciascuna retta da un Dirigente, per un totale di 69 unità lavorative, come è anche possibile vedere nello schema sottoriportato.

Per un ulteriore adeguamento organizzativo è in fase di predisposizione la revisione della pianta organica e del mansionario.

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

			DIRIGENTI		QUADRI					IMPIEGATI - LIVELLO					TOTALE		
			A	B	I°	II°	III°	IV°	V°								
PRESIDENTE	SEGRETERIO GENERALE	AREA COMUNICAZIONE - TRASPARENZA - ANTICORRUZIONE	Trasparenza, Accesso Civico, Anticorruzione, Trattamento dati sensibili Comunicazione	1	1	1		1	1						1 Dirigente 1 Quadro 4 Impiegati		
		AREA AFFARI GENERALI			Affari generali ed istituzionali Marketing e Promozione Politiche Comunitarie	1	1	1	1	1	1				1 Dirigente 1 Quadro 7 Impiegati		
		AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI, LAVORO PORTUALE	Servizi amministrativi, sportello Unico, Statistiche Protocollo e Gestione Documentale, Server e Informatizzazione Lavoro portuale e traffico marittimo	1		1		1							1 Dirigente 1 Quadro 8 Impiegati		
		AREA AMM.VO CONTABILE, ECONOMATO E PERSONALE			Bilancio, Programmazione e Politiche finanziarie, atti amministrativo contabili Contabilità Economato e Personale	1	1	1			1	1	1		1 Dirigente 3 Quadri 5 Impiegati		
		AREA GRANDI INFRASTRUTTURE E PIANIFICAZIONE	Opere Strategiche Pianificazione e P.O.T.	1	1		1	1	2	1	2				1 Dirigente 2 Quadri 6 Impiegati		
		AREA DEMANIO			Demanio Marittimo e Demanio Industriale	1	1	2		1	1		1		1 Dirigente 2 Quadri 5 Impiegati		
		AREA GARE E CONTRATTI, LEGALE E CONTENZIOSO	Legale e Contenzioso Gare e Contratti	1		1		1		1		1			1 Dirigente 2 Quadri 5 Impiegati		
		AREA TECNICA E AMBIENTE			Manutenzione e opere portuali Ambiente Security	1	1		1	1	1	2			1 Dirigente 2 Quadri 7 Impiegati		
			TOTALE		4	1	6	2	10	6	16	0			45 nuovi		
					4	4	3	5	5	0	1	2			24 attuali		
						A	B	I°	II°	III°	IV°	V°			69 complessivi		
			DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI - LIVELLO										
			Legenda														
</td																	

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

### 3.5 IL PERSONALE

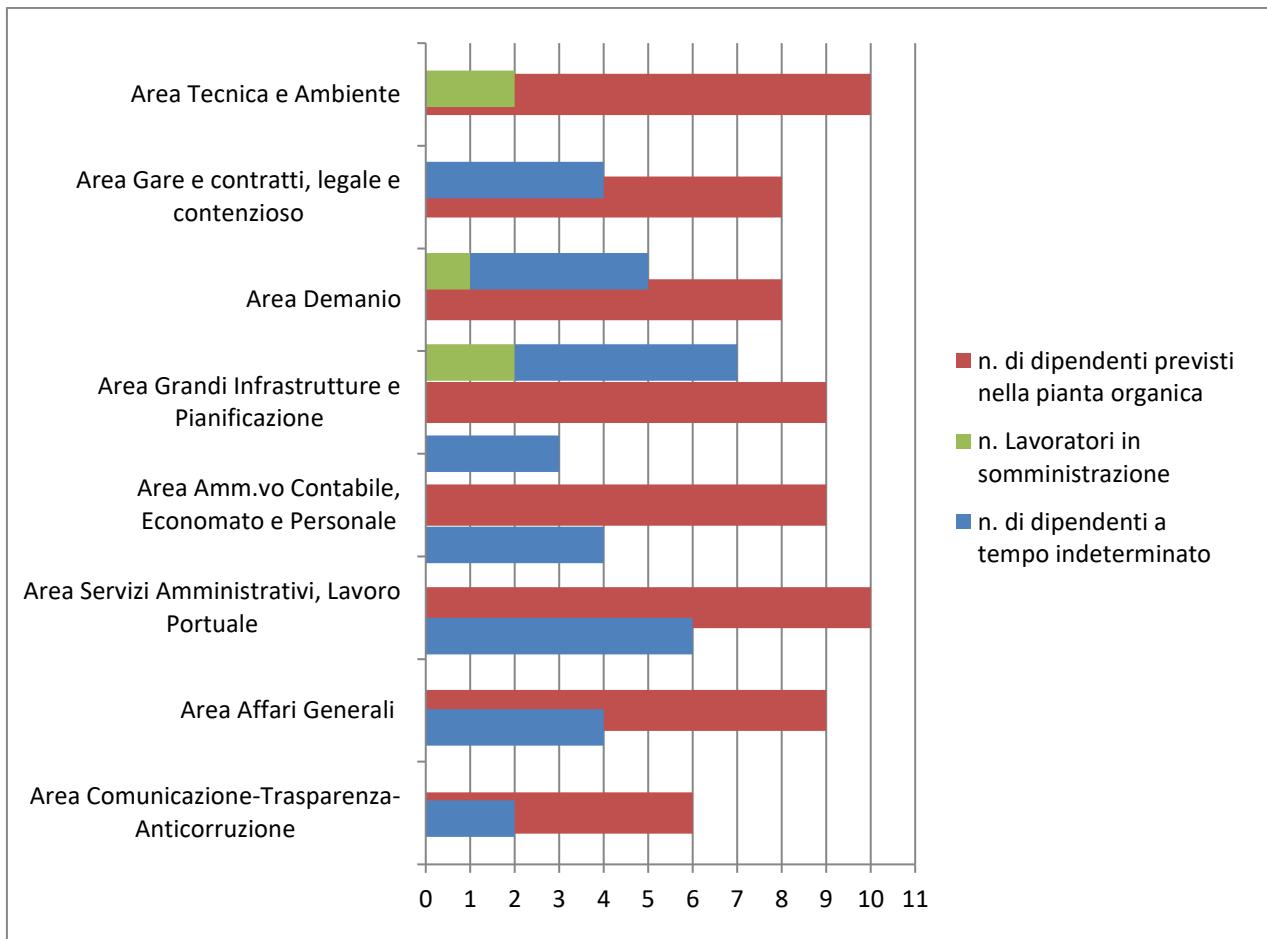
Al 1 marzo 2022 il n. di dipendenti in servizio è di 32 unità (escluso il Segretario Generale), contro le 69 previste dalla pianta organica, con la seguente distribuzione:

- n. 2 Dirigenti (escluso il Segretario Generale);
- n. 5 Quadri A;
- n. 6 Quadri B;
- n. 5 di I Livello;
- n. 5 di II livello;
- n. 3 di III livello;
- n. 6 di IV livello.

Per quanto riguarda i Bandi di concorso pubblicati a luglio 2020 che prevedono l'assunzione di n. 32 unità professionale è stata nominata la Commissione che si occuperà in prima istanza della valutazione dei candidati alle 8 unità professionali di tipo tecnico previste nei Bandi, stante la necessità di realizzare tempestivamente le progettualità connesse al Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ed al complementare Piano nazionale per gli investimenti (DL n. 59/2021 convertito nella L. n. 101/2021); inoltre, a seguito di convenzione stipulata con l'AdSP del Mare Tirreno Centrale è stato assunto, a far data dal 1.3.2022 un IV livello da collocare nell'Area Amm.vo Contabile, mediante scorimento della graduatoria degli idonei non vincitori al concorso pubblico per titoli ed esami, bandito dall'AdSP del Mar Tirreno Centrale per “N. 1 Posto Di Funzionario Amministrativo “Specialista Controllo Di Gestione” di I Livello del vigente C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti.

Nell'attesa che si completino le procedure di cui sopra, per sopperire alla carenza di personale, l'AdSP continua a fare ricorso al servizio di somministrazione lavoro (iniziata nel 2018), per un numero complessive pari a 5 unità lavorative (diminuito rispetto all'anno precedente per via delle dimissioni di un'unità lavorativa).

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**



Il grafico a barre sopra riportato ci aiuta a comprendere la distribuzione del personale attualmente in servizio (lavoratori strutturati e lavoratori in somministrazione) e quanto questo sia notevolmente inferiore rispetto al numero di unità previste nella pianta organica (69).

Nonostante le assunzioni avvenute nel 2020 e il ricorso alla somministrazione lavoro tale situazione continua ad avere effetti segnatamente negativi sui carichi di lavoro dell'intera struttura e, di conseguenza, sulla piena realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

Si rappresenta di seguito un'analisi quali-quantitativa del personale in organico, suddiviso per livelli contrattuali, genere, età e scolarità (dati riferiti al 31 gennaio 2022):

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

QUALIFICA	GENERE		CLASSI ETÀ			SCOLARITÀ			
	% M	% F	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40	Dai 41 ai 50	Oltre i 50	Fino Scuola Obbligo	Diploma	Laurea
<b>Dirigenti</b>	100	0	0	0	0	2	0	0	2
<b>Quadro A</b>	100	0	0	0	3	2	0	0	5
<b>Quadro B</b>	100	0	0	0	4	2	0	1	5
<b>I Livello</b>	40	60	0	2	3	0	0	2	3
<b>II Livello</b>	0	100	0	1	2	2	0	0	5
<b>III Livello</b>	67	33	0	2	1	0	0	3	0
<b>IV livello</b>	40	60	1	0	2	2	0	4	1

**Analisi caratteri qualitativi/quantitativi**

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	46
Età media dei dirigenti (anni)	54
Tasso di crescita unità di personale negli anni	1,5%/
% di dipendenti in possesso di laurea	65,52 %
% di dirigenti in possesso di laurea	100 %
Ore di formazione (media per dipendente)	16 ore
Turnover del personale	/
Costi di formazione/spese del personale	0,1 %

**PIANO DELLA PERFORMANCE  
2022-2024**

**Analisi Benessere Organizzativo**

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	11,92%
Tasso di dimissioni premature	0 %
Tasso di richieste di trasferimento	0 %
Tasso di infortuni	0 %
Stipendio mensile medio percepito dai dipendenti	€. 4.998,53 (al lordo delle ritenute erariali previdenziali ed assistenziali)
Incremento (%) di personale assunto a tempo indeterminato	0 %

**Analisi di genere**

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0 %
% di donne rispetto al totale del personale	39 %
Stipendio mensile medio percepito dal personale donna (distinto per personale dirigente e non)	€. 3.376,45 (al lordo delle ritenute erariali previdenziali ed assistenziali)
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	39 %
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	44
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	75 %
Ore di femminile formazione (media per dipendente di sesso femminile)	16 ore

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

### 3.6 LE RISORSE FINANZIARIE

L'articolo 6 della Legge 28 gennaio 1994, n. 84 disciplina la gestione patrimoniale e finanziaria dell'AdSP attraverso un Regolamento deliberato dal Comitato di Gestione ed approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti di concerto con il Ministero dell'Economia. Il bilancio viene quindi redatto in conformità con gli schemi introdotti con il citato regolamento di contabilità.

Per quanto riguarda le infrastrutture nel 2022 il PTOP 2022/2024 prevede impegni di spesa complessivi di 51,17 mln a fronte di impegni di spesa triennali per complessivi € 263,27 mln, in parte già coperti da fonti di finanziamento certe, tra cui quello previsto dal Piano Nazionale di Rilancio e Ripresa (PNRR) che faranno arrivare alle casse dell'Ente € 111.17 mln da destinare alla diga del Porto di Catania e ai lavori di completamento della Diga Foranea di Augusta, ai quali si dovrebbero aggiungere 89.10 mln destinati all'elettrificazione delle banchine di entrambi i porti.

Di seguito si riporta, dunque, il quadro generale riassuntivo della gestione finanziaria, così come illustrato nel Bilancio di Previsione esercizio finanziario 2022, autorizzato all'esercizio provvisorio dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot.n. 3364 del 30.12.2021 e in attesa di approvazione.

ENTRATE	Anno 2022		Anno 2021	
	COMPETENZA	CASSA	COMPETENZA	CASSA
UPB 1.2 - ENTRATE DIVERSE	29.030.000	35.857.800	28.630.000	35.340.582
A) TOTALE TITOLO I - ENTRATE CORRENTI	29.030.000	35.857.800	28.630.000	35.340.582
UPB 2.2 - ENTRATE DERIVANTI DA TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	5.460.000	59.038.033	5.460.000	30.005.820
UPB 2.3 - ACCENSIONE DI PRESTITI (F)		18.000.000	54.626.703	54.626.703
B) TOTALE TITOLO II - ENTRATE IN CONTO CAPITALE	5.460.000	77.038.033	60.086.703	84.632.523
UPB 3.1 - ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITA DI GIRO	5.260.000	5.868.000	5.260.000	5.282.216
C) TOTALE TITOLO III - PARTITE DI GIRO	5.260.000	5.868.000	5.260.000	5.282.216
(A+B+C) TOTALE GENERALE	39.750.000	118.763.833	93.976.703	125.255.321

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

ENTRATE					
D) Utilizzo dell'avanzo di amministrazione iniziale					
Totali a pareggio	39.750.000	118.763.833	93.976.703	125.255.321	

USCITE	Anno 2022		Anno 2021	
	COMPETENZA	CASSA	COMPETENZA	CASSA
1.1 - FUNZIONAMENTO	10.308.222	11.899.137	10.072.792	11.868.778
1.2 - INTERVENTI DIVERSI	3.269.301	16.886.072	12.116.806	21.663.623
1.4 - TRATTAMENTI DI QUIESCENZA, INTEGRATIVI E SOSTITUTIVI	250,000	275,000	250,000	250,000
1.5 - ACCANTONAMENTI A FONDI RISCHI ED ONERI	100,000	100,000	100,000	100,000
A1) TOTALE UPB 1 - TITOLO I - USCITE CORRENTI	13.927.523	29.160.210	22.539.598	33.882.401
2.1 - INVESTIMENTI	62.727.500	175.977.229	24.349.000	166.694.839
2.2 - ONERI COMUNI	5.460.000	5.460.000	5.600.000	5.600.000
B1) TOTALE UPB 2 - TITOLO II - SPESE IN CONTO CAPITALE	68.187.500	181.437.229	29.949.000	172.294.839
3.1 - USCITE AVENTI NATURA DI PARTITA DI GIRO	5.260.000	5.848.000	5.260.000	5.597.599
C1) TOTALE UPB 3 - TITOLO III - PARTITE DI GIRO	5.260.000	5.848.000	5.260.000	5.597.599
(A1+B1+C1) TOTALE GENERALE USCITE	87.375.023	216.445.439	57.748.598	211.774.838
D1) Copertura del disavanzo di amministrazione iniziale				
Totali a pareggio	87.375.023	216.445.439	57.748.598	211.774.838

Nel Prospetto di Raccordo Missioni delle P.A. (D.P.C.M. 12.12.2012), allegato al Bilancio di Previsione 2022, le spese vengono classificate per missioni e programmi, messo in evidenza per quali scopi vengono utilizzate le risorse pubbliche. Per maggiori dettagli su tale prospetto si rimanda al documento pubblicato e consultabile nella sezione “Amministrazione Trasparente” → “Bilanci” → “Bilancio preventivo e consuntivo”.

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

**Risultati differenziali della gestione finanziaria**

Entrate correnti	Uscite correnti	Situazione finanziaria
29.030.000	13.927.523	15.102.477

Il valore differenziale di euro 15.102.477 mostra l'ottimale capacità delle entrate correnti di coprire le spese correnti, consentendo di destinare avанzo di amministrazione alla infrastrutturazione programmata nel triennio 2022-2024. Tale differenziale epurato degli ammortamenti 2022 (€ 690.000,00) mostra l'utile del conto economico previsionale di € 14.412.477,00.

Entrate c/capitale	Uscite c/capitale	Saldo movimenti c/capitale
5.460.000	68.187.500	-62.727.500

Il differenziale negativo di 62.727.500, dovuto al programma di infrastrutturazione per lo sviluppo delle opere previste per il triennio 2022/2024, sarà coperto con l'avanzo di amministrazione accantonato oltre che con le entrate proprie.

Totale generale Entrate	Totale generale Uscite	Saldo netto da finanziare/impiegare
39.750.000	87.375.023	-47.625.023

Il differenziale mostra un disavanzo di competenza presunto per euro 47.625.023 che, ai sensi del Regolamento di Amministrazione e Contabilità, verrà coperto dall'avanzo di amministrazione presunto al 31.12.2021 di € 116.941.276 generando di conseguenza un avanzo presunto al 31.12.2022 di 69.316.253 da utilizzare per la copertura dell'intero PTOP 2022-2024.

**3.7 GLI STAKEHOLDERS ESTERNI: LA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA**

L'art. 7 c. 2, lett. c) stabilisce che la misurazione e valutazione delle performance sia svolta anche dai cittadini/utenti finali, esprimendo il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

servizi erogati. Le recenti “Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche” del DFP (n.4 di Novembre 2019) chiariscono che l’approccio partecipativo va inteso nella maniera più ampia possibile, lungo tutto il ciclo della performance: dalla fase di programmazione fino a quella di valutazione, secondo i modelli più innovativi di governance, promossi anche a livello internazionale.

Il punto di partenza è l’individuazione di tutti gli stakeholder, ovvero di tutti coloro che sono interessati all’attività e agli obiettivi dell’AdSP e/o che possono condizionarne il raggiungimento.

I principali soggetti con i quali l’Ente interagisce nell’ambito della sua attività istituzionale sono:

NOME STAKEHOLDER	CATEGORIA
Ministero delle Infrastrutture e Trasporti	
Ministero Economia e Finanza	
Ministero Ambiente	
Ministero Beni Culturali	
Altri Ministeri	
Regione	
Comune	
Dipartimento della Funzione Pubblica	
ANAC	
Corte dei Conti	
Prefettura	
Capitanerie di Porto	
Camera di Commercio	REFERENTI ISTITUZIONALI
Agenzia del demanio	
Agenzia delle entrate	
Agenzia delle dogane	
Autorità giudiziarie	
Guardia di Finanza	
Polizia di Stato	

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

Altre PA	
Assoporti	
Associazioni ambientaliste	
Associazioni dei consumatori	ASSOCIAZIONI DI SETTORE E NON
Associazioni professionali	
Dipendenti AdSP	
Organizzazioni sindacali interne	
Organizzazioni sindacali	DIPENDENTI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI
Dipendenti Enti di Stato	
Lavoratori delle imprese operanti in porto	
Concessionari	
Operatori cui sono affidati servizi di interesse generale	
Impresa security	
Imprese autorizzate ex art. 16 L. 84/94	
Imprese autorizzate ex art. 68 del codice della navigazione	OPERATORI PORTUALI
Compagnie di navigazione	
Fornitori di lavoro temporaneo	
Privati cittadini	
Popolazione adiacente l'ambito portuale	ALTRE CATEGORIE
Passeggeri	

Per l'anno 2022, in linea con quanto disciplinato dalle Linee Guida sopramenzionate, l'AdSP del Mare di Sicilia Orientale coinvolgerà, nella fase di valutazione, i componenti dell'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare e tutti componenti delle categorie da loro rappresentati (si veda art. 11 bis della legge 84/94 smi), i quali saranno chiamati ad esprimere la propria opinione sui servizi e le attività fornite dall'AdSP, attraverso la compilazione di un questionario, i cui risultati saranno rappresentati in forma aggregata nella Relazione sulla performance 2022. Per l'anno 2023, in occasione dell'aggiornamento del SMVP, l'AdSP si pone l'obiettivo di elaborare un nuovo

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

strumento di valutazione partecipativa che coinvolga una platea più grande di stakeholders, anche in altre fasi del ciclo della performance.

### 4 ALBERO DELLA PERFORMANCE

Per comprendere come l'Amministrazione individua ogni anno gli obiettivi che si prefigge di raggiungere, ovvero da dove essi discendono è importante soffermarsi sull'analisi dello stretto legame tra:

- **Mandato Istituzionale:** perimetro nel quale l'amministrazione può e deve operare sulla base delle sue attribuzioni/competenze istituzionali;
- **Mission:** ragione d'essere e l'ambito in cui l'AdSP opera in termini di politiche e di azioni perseguitate.
- **Arearie Strategiche:** linee di azione in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. La linea strategica può riguardare un insieme di attività, di servizi o di politiche. La definizione delle linee strategiche scaturisce da un'analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterno. Rispetto alle linee strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani d'azione.
- **Obiettivi Strategici:** descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo le proprie linee strategiche.
- **Obiettivi Operativi:** dettaglio delle azioni necessarie all'implementazione dei programmi e delle relative modalità (risorse umane, risorse economiche, interventi, ecc).

Sulla base di questi l'AdSP ha individuato le aree strategiche e gli obiettivi strategici con un orizzonte temporale triennale. A partire dagli obiettivi strategici sono poi stati individuati obiettivi operativi annuali.

Agli obiettivi operativi annuali vengono poi associati:

- a) **indicatori di performance:** misure utilizzate per verificare, anche in prospettiva, il livello della performance;

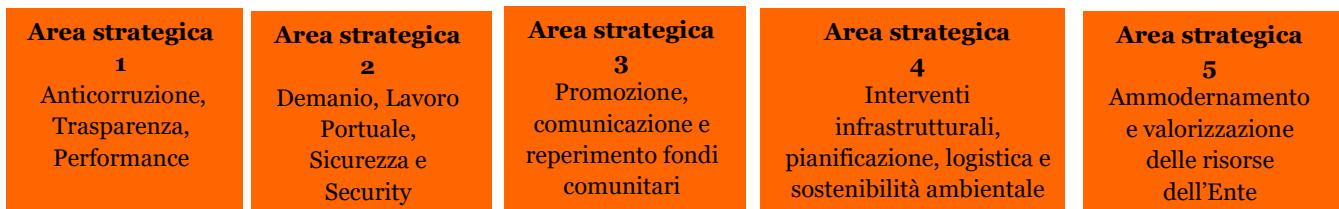
## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

b) **target**: livello atteso di performance per ciascun obiettivo.



### Missoine

Nello svolgimento della propria attività istituzionale l'AdSP deve adeguarsi agli obiettivi del piano generale dei trasporti e della logistica, dettando principi in ordine all'adozione e modifica dei piani regionali dei trasporti (art. 1 L. 84/94); deve programmare, coordinare, indirizzare, promuovere e controllare le attività commerciali ed industriali esercitate nei porti, ivi comprese le operazioni portuali (art. 6, n. 1, lett. a, L. 84/94); deve promuovere e sviluppare l'intermodalità, la logistica e le reti trasportistiche (art. 6 n. 6 L. 84/04).



## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

### 5 PIANIFICAZIONE TRIENNALE

In questa sezione del piano vengono fissati gli obiettivi strategici che l'Amministrazione intende perseguire nel prossimo triennio, tenuto conto degli altri strumenti di pianificazione e programmazione ovvero il Piano Operativo Triennale (POT) 2019-2021 Aggiornamento 2020, il Programma Triennale delle Opere (PTO) 2022-2024 e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023, il Programma Biennale dei servizi e delle forniture.

La pianificazione strategica dell'AdSP è strettamente legata al contesto economico, politico e sociale in cui opera e da cui è possibile individuare le opportunità di crescita e di miglioramento anche dal punto di vista della performance.

#### 5.1 POLA

Dopo aver sperimentato per la prima volta lo smart working nel 2020 a seguito dello scoppio della pandemia da Covid 19 l'AdSP, in ottemperanza all'art. 14, co. 1, legge n. 124 del 7 agosto 2015, così come modificato dall'art. 263, co. 4 bis, del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77 del 17 luglio 2020, l'AdSP ha redatto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile nel quale, partendo dalla mappatura delle attività smartabili e dallo stato di attuazione nel periodo pandemico, sono stati individuate le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti che consentiranno un graduale sviluppo del lavoro agile all'interno dell'Amministrazione nel triennio 2022-2024.

E' stato altresì predisposto il Regolamento di Disciplina del Lavoro Agile nel quale sono stati individuati i criteri e le modalità per l'attivazione del lavoro agile nonché i diritti e gli obblighi dei lavoratori che lavoreranno in tale regime.

Entrambi i documenti, POLA e Regolamento di disciplina del lavoro agile, sono stati presentati alle OO.SS. in data 9.2.2022 che hanno espresso parere favorevole.

Per una trattazione completa dei contenuti dei documenti si rimanda agli allegati nn. 1 e 2.



**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

**TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI**

AREE STRATEGICHE	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
<b>Anticorruzione, trasparenza, performance</b>	Incrementare l'utilizzo degli strumenti e delle misure in tema di anticorruzione e trasparenza	Aggiornamento del sistema di gestione del rischio di corruzione degli Uffici Elaborazione di un sistema di controllo interno sugli atti amministrativi dell'Ente Manuale illustrativo operativo per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione
	Aumentare il livello di integrazione tra il Piano della Performance e gli altri strumenti di programmazione	Predisposizione del PIAO
	Definizione di un nuovo layout dei Porti attraverso la riorganizzazione degli spazi da utilizzare come masterplan del redigendo PRSP	Definizione e regolamentazione degli spazi destinabili al parcheggio dei mezzi delle imprese portuali ex art.16 e 18 della Legge 84/94 e smi da sistemare a parcheggio al termine delle operazioni portuali per i porti di Augusta e Catania Predisposizione di un piano dei volumi esistenti nei due porti
<b>Demanio, Lavoro Portuale, Sicurezza e Security</b>		



## PIANO DELLA PERFORMANCE

2022-2024

<b>Promozione, Comunicazione</b>		Predisposizione di un book associato al piano dei volumi predisposto dall'Ufficio Tecnico
		Definizione dei procedimenti di proroga ex lege delle concessioni d.m. vigenti nel porto di Augusta e Catania- Formalizzazione degli atti con assolvimento oneri erariali per la proroga delle licenze e degli atti formali
		Istituzione di un registro digitale condivisibile e aggiornabile degli atti endo-procedimentali relativi alle commissioni istruttorie interne celebrate negli ultimi 4 anni nei porti di Augusta e Catania
	Rafforzare le attività di vigilanza e controllo in Porto	Vigilanza e controllo sulle imprese portuali artt.16 e 18 L.84/94 e smi, operanti nei porti di Augusta e di Catania, inerenti alla verifica disposizioni art.24 L.84/94 e smi
		Integrazione degli impianti di videosorveglianza di entrambi i porti con centralizzazione presso la control room di Augusta
	Promuovere e qualificare l'immagine dell'AdSP, del Porto nel suo complesso, dell'offerta turistica e del	Organizzazione di almeno due convegni, uno all'interno del Porto di Catania e uno all'interno del porto di Augusta (Forte



**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

<b>reperimento Comunitari</b>	<b>Fondi</b> traffico merci	Vittoria) sui temi: 1) interazione porto città; 2) security/cybersecurity
	Misure per il finanziamento della gestione e degli investimenti attraverso il reperimento di Fondi Comunitari e non per la realizzazione degli interventi dei progetti di grande infrastrutturazione	Sviluppo della piattaforma ZES
<b>Interventi infrastrutturali pianificazione, logistica e sostenibilità ambientale</b>	Completamento delle infrastrutture di maggior rilievo programmate e riorganizzazione delle aree portuali disponibili nella prospettiva di migliorarne la potenzialità	Redazione del POT Piano Regolatore di Sistema Portuale Augusta e Catania
	Implementazione delle misure di miglioramento in materia ambientale (gestione rifiuti) e di efficienza energetica	Intervento di rimozione e successivo smaltimento o recycling dei relitti presenti nei Porti di Augusta e di Catania



## PIANO DELLA PERFORMANCE

2022-2024

<b>Ammodernamento e valorizzazione delle risorse dell'Ente</b>	Semplificazione della gestione attraverso la digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e la dematerializzazione degli atti.	Sviluppo tecnologico e digitalizzazione dell'Ente anche nell'ottica dell'attuazione del POLA
		Predisposizione del Regolamento di Gestione documentale dell'Ente
		Miglioramento della produttività degli Uffici attraverso il monitoraggio dell'avanzamento delle attività svolte dai dipendenti sui procedimenti a loro assegnati
	Armonizzazione delle risorse, personali e strumentali, disponibili e assunzione di nuovo personale al fine di recuperare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	Controllo e verifica lavoro straordinario (accessi fuori orario e autorizzazioni preventive) anche nell'ottica della programmazione del fabbisogno del personale
		Formazione specialistica del personale e riorganizzazione degli adempimenti in materia di affidamenti di appalti
		Redazione un prontuario sintetico e di facile consultazione in



**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

		ordine alle procedure di gara (Consip, Mepa e E procurement) con l'indicazione degli step obbligatori da condurre per garantire la legittimità dell'iter progettuale
		Efficientamento dell'Ufficio contenzioso
	Salvaguardia e monitoraggio della salute finanziaria ed economica dell'ente	Aggiornamento del Regolamento di Amministrazione e Contabilità

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

### 6 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi strategici (pluriennali) individuati all'interno di ciascun'area strategica sono stati poi declinati in obiettivi operativi (annuali) ed assegnati a tutto il personale dell'AdSP. Questi, unitamente agli indicatori, i risultati attesi, i relativi target, nonché i pesi ad essi attribuiti, vengono dettagliati nelle schede di assegnazione obiettivi (vedi allegati).

Con l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (avvenuto in data 16.12.2020 con Delibera del Comitato di Gestione n.15/20) gli obiettivi operativi (annuali) che possono essere assegnati ai dipendenti sono di due tipologie:

- Obiettivi generali: sono gli obiettivi istituzionali generali che il MIMS assegna ogni anno al Presidente, collegati all'attività dell'AdSP nel suo complesso e pertanto il loro raggiungimento coinvolge tutto il personale;
- Obiettivi individuali: obiettivi collegati alla struttura organizzativa di appartenenza e/o al ruolo svolto all'interno dell'amministrazione; di cui uno legato alla prevenzione della corruzione.

#### 6.1 GLI OBIETTIVI GENERALI: GLI OBIETTIVI ASSEGNAZI DAL MIMS AI PRESIDENTI PER L'ANNO 2022

Con Decreto Ministeriale n. 28 del 4 febbraio 2022 sono stati individuati gli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle AdSP l'anno 2022. In particolare, per l'esercizio corrente, nell'ambito delle politiche del Governo legate ad obiettivi di sostenibilità e transizione ecologica, intensificazione ed accelerazione degli investimenti pubblici ed efficientamento dei procedimenti amministrativi di competenza - tenuto conto degli effetti dell'emergenza sanitaria derivante dal COVID-19 sul settore della portualità italiana – il provvedimento in argomento individua i seguenti 5 “obiettivi strategici generali” (a loro volta articolati in 7 “obiettivi operativi”):

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

<b>OBIETTIVO ISTITUZIONAL E GENERALE</b>	<b>PRODOTTO</b>	<b>PESO</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>RISULTATO</b>
<b>N.1 Accelerazione della spesa delle risorse in conto capitale relative all'esercizio finanziario 2021</b>	Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche- Annualità 2022	10	% di avanzamento del cronoprogramma delle opere	Attuazione di almeno il 60% delle opere previste nel cronoprogramma
	Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIMS	10	% di riduzione dei residui in conto capitale	Riduzione di almeno il 10% i residui passivi iscritti in conto capitale nel bilancio dell'Ente
<b>N. 2 Istituzione dello Sportello unico amministrativo</b>	Completamento della procedure di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi da dematerializzare	10	Procedimenti digitalizzati/totale procedimenti	Completamento del 60 % dei procedimenti digitalizzati entro il 31 dicembre 2022
<b>N. 3 Rendicontazione</b>	Predisposizione della rendicontazione di sostenibilità	10	SI/NO	Trasmissione del modello entro il 30

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

<b>di sostenibilità dell'Ente</b>	dell'Ente			settembre 2022
<b>N.4 Attuazione interventi previsti dal Fondo Nazionale Complementare e dal Piano triennale dei dragaggi</b>	<p>Pubblicazione dei bandi di gara in coerenza con gli obiettivi fissati nei documenti di riferimento</p>	10	<p>Pubblicazioni effettuate / Pubblicazioni da effettuare</p>	<p>Raggiungimento del 100 % degli obiettivi assegnati entro il 30 giugno 2022</p>
	<p>Aggiudicazione interventi in coerenza con gli obiettivi fissati nei documenti di riferimento</p>	10	<p>Interventi aggiudicati/ Interventi da aggiudicare</p>	<p>Raggiungimento del 100 % degli obiettivi assegnati entro il 31 dicembre 2022</p>
	<p>Attuazione degli interventi previsti per il 2022 dal Piano triennale dei dragaggi</p>	5	<p>Interventi previsti nel Piano triennale dei dragaggi per l'anno 2022 avviati/ Interventi previsti nel Piano triennale dei dragaggi per l'anno 2022 da avviare</p>	<p>Raggiungimento del 40 % degli interventi previsti nel Piano triennale dei dragaggi per l'anno 2022</p>

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022-2024**

<b>N.</b> <b>Completamento</b> <b>del</b> <b>Sistema</b> <b>informativo</b> <b>del</b> <b>demanio</b> <b>marittimo (SID)</b>	<b>5</b> Inserimento dati relativi alle Concessioni demaniali	10	n° concessioni inserite / n° concessioni da inserire	100 % degli inserimenti entro il 31 dicembre 2022
<b>Totale</b>		75		

Ricevuto il suddetto Decreto il Segretario Generale ha convocato Dirigenti e Capi Ufficio per programmare le attività da porre in essere, individuando i Responsabili-Coordinatori di ciascun obiettivo con il compito di coordinare le attività del restante personale e di informare il Presidente e il Segretario Generale sullo stato di avanzamento e a fine anno sui risultati raggiunti.

## 6.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI

Il processo di assegnazione già descritto nel par... si è concluso con la compilazione delle schede di assegnazione obiettivi del Segretario Generale e dei Dirigenti, sia per le Arre di diretta competenza sia per le Aree assegnate ad interim, che fanno parte integrante del piano, in considerazione del fatto che anche per quest'ultime essi hanno il compito di coordinamento e di controllo delle attività. Successivamente, entro un mese dall'approvazione del piano, i Dirigenti provvederanno a loro volta alla compilazione delle schede di tutto il personale non dirigente, tenendo conto del livello di inquadramento e degli incarichi ricoperti.

### 6.2.1 COLLEGAMENTO TRA PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Come previsto dal SMVP, in attuazione della normativa vigente (d.lgs. 150/2009, legge 190/2012, d.lgs. 33/2013) e dei numerosi pareri dell'ANAC, anche quest'anno è stato garantito il collegamento tra Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Piano della Performance. Dopo aver svolto le attività di monitoraggio sulle misure di prevenzione generale dei processi di competenza di ciascun ufficio (obiettivo 2021) quest'anno le attività di monitoraggio riguarderanno anche le misure di prevenzione specifiche. Tutti gli uffici quindi saranno chiamati in primo luogo a rivedere le mappature dei processi predisposte nel 2020, individuando, se necessario, delle misure di prevenzione della corruzione

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

specifiche ed ulteriori rispetto a quelle generali e successivamente a monitorare e rendicontare sull'applicazione delle misure, generali e specifiche. Entrambe le attività saranno svolte dagli Uffici con il supporto del RPCT e dell'assistente RPCT, durante delle riunioni organizzate ad hoc.

### 6.3 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Numerose sono le attività che l'AdSP vuole realizzare al fine di migliorare la gestione del ciclo della performance. A titolo esemplificativo:

- Completamento della strutturazione dell'Ente, il quale consentirebbe un migliore funzionamento del processo di cascading nell'assegnazione degli obiettivi, garantendo un miglior allineamento verticale (gli obiettivi delle unità organizzative non possono essere in contraddizione con gli obiettivi dell'organizzazione nel suo complesso) oltre che orizzontale (nel caso di condivisione degli obiettivi tra più strutture organizzative);
- Digitalizzazione dei processi amministrativi (es. completamento del SUA, acquisto del software per la gestione del ciclo della performance);
- Miglior coordinamento delle fasi di pianificazione e programmazione e connessione dei relativi strumenti di attuazione (sicuramente il PIAO sarà di enorme contributo in questo) e rispetto dei tempi previsti dalla normativa;
- Integrazione degli indicatori di risultato temporali con indicatori di efficienza (rapporto input/output);
- Migliorare la fase di definizione degli obiettivi indicando, ove possibile, le risorse umane ed economiche assegnate

Augusta, 12.4.2022

F.to  
La Struttura Tecnica Permanente  
Dott.ssa Adriana Torre  
Dott. Fausto Polonio