



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

PIANO DELLA PERFORMANCE

2021-2023

Approvato con Decreto Commissariale n. 13 /21 del 16.4.2021



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sicilia Orientale

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

Indice

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | PRESENTAZIONE DEL PIANO | 2 |
| 2 | QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO | 3 |
| 2.1 | I SOGGETTI COINVOLTI..... | 4 |
| 2.2 | LA RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE | 6 |
| 3. | PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE..... | 7 |
| 3.1 | CHI SIAMO | 7 |
| 3.2 | COSA FACCIAMO | 8 |
| 3.3 | COME OPERIAMO | 9 |
| 3.4 | L'ORGANIZZAZIONE..... | 10 |
| 3.5 | IL PERSONALE | 12 |
| 3.6 | LE RISORSE FINANZIARIE | 15 |
| 3.7 | GLI STAKEHOLDERS ESTERNI: LA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA..... | 17 |
| 4 | ALBERO DELLA PERFORMANCE | 19 |
| 5 | PIANIFICAZIONE TRIENNALE | 22 |
| 5.1 | POLA | 22 |
| 5.2 | ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO | 25 |
| 6 | DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI..... | 32 |
| 6.1 | OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE | 33 |

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

1 PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il presente documento illustra il percorso del ciclo della performance che l’Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale (da qui in poi AdSP) seguirà per il triennio 2021-2023, in piena continuità con il Piano della Performance 2020-2022 e in armonia con le priorità strategiche declinate nei documenti programmatici e strategici dell’Ente (POT, PTO, Programma biennale degli acquisti di beni e servizi e delle Forniture e Bilancio di Previsione).

Il Piano della Performance 2021-2023 è stato redatto dopo l’aggiornamento 2021 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (approvato con la Delibera del Comitato di Gestione n.15/20 del 16.12.2020) attraverso il quale si è provveduto all’integrazione dei contenuti del documento aggiornato per il ciclo della performance 2020, al fine di fornire ulteriori elementi di supporto ai diversi attori coinvolti nella gestione del ciclo della performance.

L’anno appena trascorso e i primi mesi di quello in corso sono stati caratterizzati da una serie di eventi che hanno influenzato in maniera determinante l’attività amministrativa dell’Ente.

La pandemia da virus COVID 19 scoppiata nel nostro Paese i primi mesi dell’anno 2020 ha obbligato le PPAA ad attuare tutte le misure di contenimento del contagio varate dal governo tra cui un ricorso massiccio alla smart working e di conseguenza ad un ripensamento dei modelli organizzativi utilizzati fino ad oggi, basati sulla presenza fisica in ufficio.

A questo evento esterno di notevole incidenza si aggiungono alcuni eventi interni all’AdSP: 1) le dimissioni da Presidente dell’Avv. Andrea Annunziata rassegnate per assumere l’incarico presso l’AdSP del Mar Tirreno Centrale e il conseguente subentro dell’Ing. Alberto Chiovelli, quale Commissario Straordinario (Decreto Ministeriale n. 43 del 3.2.2021), il cui incarico durerà fino alla nomina del nuovo Presidente; 2) un ulteriore rimodulazione dell’assetto organizzativo delle Aree e degli Uffici di cui è costituita la Segreteria Tecnico-Operativa ovvero la nomina dei Responsabili ad interim delle Aree prive di Dirigenza e la nomina dei Responsabili degli Uffici (con ordine di servizio n.43/20 del 20.11.2020), a seguito della revoca dell’ordine di servizio con cui nel 2018 i Quadri A erano stati nominati Responsabili di Area (Dirigenti f.f.).

Infine, concluso l’incarico triennale (2018-2020) dell’OIV, Ing. Riccardo D’Amico, nel mese di gennaio di quest’anno è stata espletata la nuova procedura pubblica di selezione per il triennio 2021-2023, secondo le modalità previste D.M. della Pubblica Amministrazione del 6 agosto 2020, che si è conclusa con la conferma dell’Ing. Riccardo D’Amico quale OIV monocratico per il triennio 2021-2023.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

Dopo una breve descrizione del quadro normativo di riferimento, nella prima sezione del piano viene presentata l'AdSP con riguardo non solo alla legge istitutiva che ne definisce la mission e gli obiettivi di breve e di lungo periodo, ma anche all'assetto organizzativo, economico finanziario e al personale. Nella sezione successiva viene illustrata la pianificazione triennale nella quale vengono evidenziati gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nel triennio ("obiettivi specifici" ex art. 5 del d.lgs. 150/2009) e i relativi risultati attesi.

In questa sezione, punto di riferimento di tutto il Piano, viene introdotto il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) dell'AdSP in cui viene analizzato l'attuale livello di attuazione del lavoro agile, rimandando la definizione dettagliata del piano ovvero l'individuazione delle misure organizzative e formative, dei requisiti tecnologici e degli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti all'anno 2022.

Dalla programmazione triennale si passa poi al dettaglio della programmazione annuale nella quale vengono esplicitati gli obiettivi annuali e il processo di verifica e misurazione del raggiungimento degli stessi per il conseguimento degli obiettivi specifici di più lungo respiro. L'ultima sezione del Piano infine è dedicata al collegamento fra la performance organizzativa e la performance individuale dei dirigenti e dei dipendenti.

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 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.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

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).

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.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

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);
- 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

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

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 perseguimento 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 LA RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE

Fermi restando i ruoli e le competenze dei soggetti sopra descritti nella definizione, adozione, attuazione e valutazione dei Sistemi e dei Piani, è necessario ricordare il ruolo fondamentale svolto dalla classe dirigente dell'Amministrazione. A tal riguardo l'art. 10, comma 5, del D. Lgs n. 150/2009 stabilisce che "in caso di mancata adozione del Piano della performance, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino aver concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti".

Inoltre, si fa presente che ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 41 del D. Lgs. n. 150/2009 "Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, (...) ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico."

La seguente tabella rappresenta in estrema sintesi il ciclo di gestione della performance, ed in particolare i soggetti coinvolti e la tempistica.

| FASE | ATTIVITA' | ATTORE | TEMPI |
|------|---|---|-----------------|
| 1 | a) Definizione degli obiettivi strategici | - Presidente - Segretario Generale | Dicembre |

PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023

| | | | |
|---|---|--|----------------|
| | b) Assegnazione degli Obiettivi | <ul style="list-style-type: none"> - Presidente - Segretario Generale - O.I.V. - Dirigenti - Personale non dirigente | Gennaio |
| | c) Predisposizione e approvazione del Piano della Performance | <ul style="list-style-type: none"> - Presidente - Segretario Generale - OIV - STP | Gennaio |
| 2 | Monitoraggio intermedio | <ul style="list-style-type: none"> - Segretario Generale - OIV - Tutto il Personale | Luglio |
| 3 | Valutazione finale | <ul style="list-style-type: none"> - Segretario Generale - OIV - Tutto il personale | Marzo |
| 4 | Adozione della relazione sulla Performance anno precedente e validazione dell'OIV | <ul style="list-style-type: none"> - Segretario Generale - OIV - STP | Giugno |

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

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

intermodali, funzionali allo sviluppo del sistema portuale.

Sono organi dell'AdSP:

- 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;
- 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;
- 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 competenza 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 perseguimento 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,

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

- lettera c), delle operazioni e dei servizi portuali, delle attività autorizzatorie e concessorie di cui agli articoli 16, 17 e 18 e delle altre 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 del porto, 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 2021-2023

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 una nuova pianta organica e un nuovo mansionario che saranno definiti entro l'anno in corso.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

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

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

3.5 IL PERSONALE

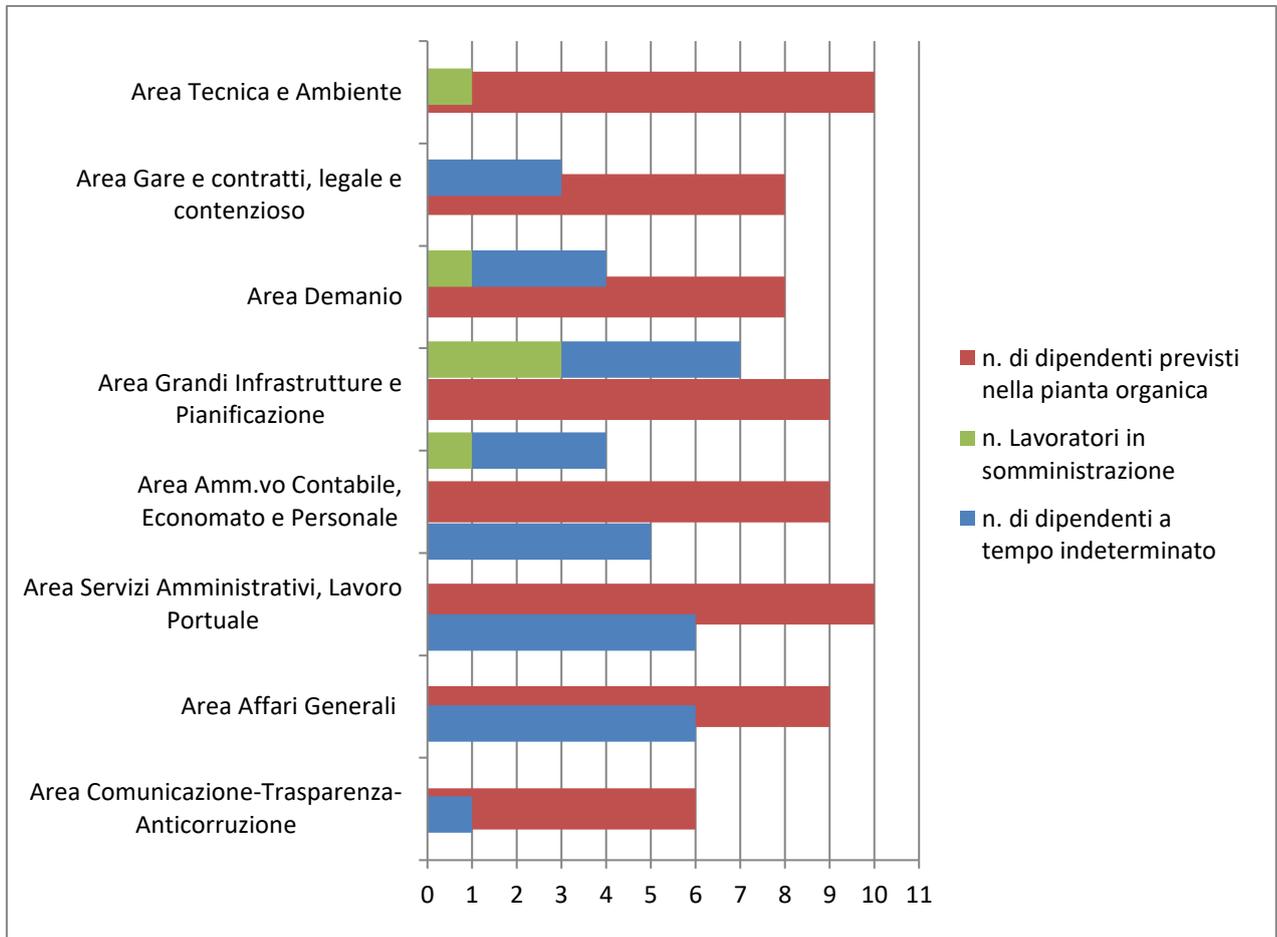
Per effetto dell'espletamento delle procedure concorsuali inerenti "Bando interno per progressioni di carriera" (pubblicato il 16.04.2020) e "Bando di concorso pubblico riservato ai sensi dell'art. 35, comma 3 bis, lett. b), del d.lgs. n. 165/2001" (pubblicato il 06.05.2020), previste nella prima fase di strutturazione dell'Ente del Decreto Presidenziale n.6/20 del 19.03.2020, nell'anno 2020 l'organico dell'AdSP ha subito modifiche rispetto all'anno precedente in termini di avanzamenti di carriera per n. 7 dipendenti e di incremento di n. 7 unità professionali a seguito delle nuove assunzioni. Nel mese di luglio dell'anno 2020 sono stati inoltre pubblicati i Bandi di concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 32 unità professionale da collocare nelle 8 aree della pianta organica, le cui procedure insieme ai bandi di selezione del personale dirigente (n.6) porteranno alla copertura totale dei posti vacanti.

Al 31 dicembre 2020 il n. di dipendenti in servizio è di 31 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. 5 Quadri B;
- n. 6 di I Livello;
- n. 5 di II livello;
- n.3 di III livello;
- n. 5 di IV livello.

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 6 unità lavorative (diminuito rispetto all'anno precedente per via della stabilizzazione di n.7 lavoratori con il bando pubblico riservato).

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**



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 nuove assunzioni 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 dicembre 2020):

| GENERE/ ETÀ/ SCOLARITÀ | | | | | | | | | |
|------------------------|--------|-----|----------------|--------------|--------------|------------|---------------------|---------|--------|
| 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 |
| Dirigenti | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

| | | | | | | | | | |
|-------------|-----|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| Quadro A | 100 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| Quadro B | 100 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| I Livello | 50 | 50 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| II Livello | 0 | 100 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| III Livello | 67 | 33 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| IV livello | 40 | 60 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 | 1 |

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

| Indicatori | Valore |
|---|---------|
| Età media del personale (anni) | 42 |
| Età media dei dirigenti (anni) | 53 |
| 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) | 1,1 ore |
| Turnover del personale | / |
| Costi di formazione/spese del personale | 0,1 % |

Analisi Benessere Organizzativo

| Indicatori | Valore |
|---|---|
| Tasso di assenze | 11,15% |
| Tasso di dimissioni premature | 0 % |
| Tasso di richieste di trasferimento | 0 % |
| Tasso di infortuni | 0 % |
| Stipendio mensile medio percepito dai dipendenti | €. 4.818,61 (al lordo delle ritenute erariali previdenziali ed assistenziali) |
| Incremento (%) di personale assunto a tempo indeterminato | 29,17 % |

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) |

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

| | |
|--|---------|
| % di personale donna assunto a tempo indeterminato | 39 % |
| Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non) | 43 |
| % di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile | 75 % |
| Ore di femminile formazione (media per dipendente di sesso femminile) | 1,1 ore |

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.

Di seguito si riporta, dunque, il quadro generale riassuntivo della gestione finanziaria, così come illustrato nel Bilancio di Previsione esercizio finanziario 2021 approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot.n. 3364 del 04.02.2021.

| ENTRATE | Anno 2021 | | Anno 2020 | |
|--|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| | COMPETENZA | CASSA | COMPETENZA | CASSA |
| UPB 1.2 - ENTRATE DIVERSE | 28,630,000 | 36,009,700 | 32,265,500 | 37,782,480 |
| A) TOTALE TITOLO I - ENTRATE CORRENTI | 28,630,000 | 36,009,700 | 32,265,500 | 37,782,480 |
| UPB 2.2 - ENTRATE DERIVANTI DA TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE | 5,460,000 | 28,982,478 | | 23,982,478 |
| UPB 2.3 - ACCENSIONE DI PRESTITI (F) | 54,626,703 | 54,626,703 | | |
| B) TOTALE TITOLO II - ENTRATE IN CONTO CAPITALE | 60,086,703 | 83,609,181 | | 23,982,478 |
| UPB 3.1 - ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITA DI GIRO | 5,260,000 | 5,760,000 | 5,260,000 | 5,312,566 |
| C) TOTALE TITOLO III - PARTITE DI GIRO | 5,260,000 | 5,760,000 | 5,260,000 | 5,312,566 |
| (A+B+C) TOTALE GENERALE ENTRATE | 93,976,703 | 125,378,881 | 37,525,500 | 67,077,524 |

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

| | | | | |
|---|------------|-------------|------------|------------|
| D) Utilizzo dell'avanzo di amministrazione iniziale | | | | |
| Totali a pareggio | 93,976,703 | 125,378,881 | 37,525,500 | 67,077,524 |

| USCITE | Anno 2021 | | Anno 2020 | |
|---|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | COMPETENZA | CASSA | COMPETENZA | CASSA |
| 1.1 - FUNZIONAMENTO | 10,159,792 | 12,282,655 | 10,334,674 | 13,074,214 |
| 1.2 - INTERVENTI DIVERSI | 11,559,806 | 21,598,068 | 4,091,757 | 13,809,952 |
| 1.4 - TRATTAMENTI DI QUIESCENZA, INTEGRATIVI E SOSTITUTIVI | 250,000 | 275,000 | 250,000 | 264,153 |
| 1.5 - ACCANTONAMENTI A FONDI RISCHI ED ONERI | 100,000 | 100,000 | 100,000 | 100,000 |
| A1) TOTALE UPB 1 - TITOLO I - USCITE CORRENTI | 22,069,598 | 34,255,722 | 14,776,431 | 27,248,319 |
| 2.1 - INVESTIMENTI | 22,450,000 | 165,211,879 | 22,496,000 | 118,183,735 |
| 2.2 - ONERI COMUNI | 5,600,000 | 5,600,000 | | |
| B1) TOTALE UPB 2 - TITOLO II - SPESE IN CONTO CAPITALE | 28,050,000 | 170,811,879 | 22,496,000 | 118,183,735 |
| 3.1 - USCITE AVENTI NATURA DI PARTITA DI GIRO | 5,260,000 | 5,770,000 | 5,260,000 | 5,763,417 |
| C1) TOTALE UPB 3 - TITOLO III - PARTITE DI GIRO | 5,260,000 | 5,770,000 | 5,260,000 | 5,763,417 |
| (A1+B1+C1) TOTALE GENERALE USCITE | 55,379,598 | 210,837,601 | 42,532,431 | 151,195,471 |
| D1) Copertura del disavanzo di amministrazione iniziale | | | | |
| Totali a pareggio | 55,379,598 | 210,837,601 | 42,532,431 | 151,195,471 |

Nel Prospetto di Raccordo Missioni delle P.A. (D.P.C.M. 12.12.2012), allegato al Bilancio di Previsione 2021, 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
2021-2023**

Risultati differenziali della gestione finanziaria

| Entrate correnti | Uscite correnti | Situazione finanziaria |
|------------------|-----------------|------------------------|
| 28.630.000 | 22.069.598 | 6.560.402 |

Il valore differenziale di euro 6.560.402 mostra l'ottimale capacità delle entrate correnti di coprire le spese correnti, consentendo di destinare avanzo di amministrazione alla infrastrutturazione programmata nel triennio 2021-2023.

| Entrate c/capitale | Uscite c/capitale | Saldo movimenti c/capitale |
|--------------------|-------------------|----------------------------|
| 60,086,703 | 28,050,000 | 32,036,703 |

Il differenziale di 32,036,703 sta ad evidenziare la liberazione di somme già impegnate da poter essere destinate allo sviluppo di ulteriori opere previste nel triennio 2021/2023 oltre che somme già destinate agli investimenti in conto capitale sono finanziate e coperte dai residui appostati ricompresi all'interno dell'avanzo accertato e dalle entrate proprie dell'Ente.

| Totale generale Entrate | Totale generale Uscite | Saldo netto da finanziare/impiegare |
|-------------------------|------------------------|--|
| 93,976,703 | 55,379,598 | 38,597,105 |

Il differenziale mostra un avanzo di competenza presunto per euro 38,597,105 che, ai sensi del Regolamento di Amministrazione e Contabilità, si somma all'avanzo di amministrazione presunto al 31.12.2020 per la copertura dell'intero POT 2021-2023.

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 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

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

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 | REFERENTI ISTITUZIONALI |
| 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 | |
| Agenzia del demanio | |
| Agenzia delle entrate | |
| Agenzia delle dogane | |
| Autorità giudiziarie | |
| Guardia di Finanza | |
| Polizia di Stato | |
| Altre PA | |
| Assoporti | ASSOCIAZIONI DI SETTORE E NON |
| Associazioni ambientaliste | |

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

| | |
|---|---------------------------------------|
| Associazioni dei consumatori | DIPENDENTI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI |
| Associazioni professionali | |
| Dipendenti AdSP | |
| Organizzazioni sindacali interne | |
| Organizzazioni sindacali | |
| Dipendenti Enti di Stato | |
| Lavoratori delle imprese operanti in porto | |
| Concessionari | OPERATORI PORTUALI |
| 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 | |
| Compagnie di navigazione | |
| Fornitori di lavoro temporaneo | |
| Privati cittadini | ALTRE CATEGORIE |
| Popolazione adiacente l'ambito portuale | |
| Passeggeri | |

Anche per l'anno 2021, 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 i quali saranno chiamati ad esprimere la propria opinione sui servizi e le attività fornite dall'AdSP, ponendosi l'obiettivo per gli anni a venire di coinvolgere una platea più grande di stakeholders, anche nelle 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

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

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 perseguite.
- **Aree 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;
- b) **i relativi target:** livello atteso di performance per ciascun obiettivo.

| ALBERO PERFORMANCE | |
|---------------------------|---|
| Pianificazione strategica | Missione Istituzionale  |

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

| | |
|--------------------------|--|
| | <p>Aree strategiche</p> <p>↓</p> |
| | <p>Obiettivi strategici</p> <p>↓</p> |
| Pianificazione operativa | <p>Obiettivi operativi</p> <p>↓</p> |
| | <p>Assegnazione obiettivi operativi alle strutture</p> |



Missione

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. 84/94).



PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| Area strategica 1 Anticorruzione, Trasparenza, Performance | Area strategica 2 Demanio, Lavoro Portuale, Sicurezza e Security | Area strategica 3 Promozione, comunicazione e reperimento fondi comunitari | Area strategica 4 Interventi infrastrutturali, pianificazione, logistica e sostenibilità ambientale | Area strategica 5 Ammodernamento e valorizzazione delle risorse dell'Ente |
|--|---|---|--|---|

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, il Programma Triennale delle Opere (PTO) 2020-2022 e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2020-2022 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

Nell'anno 2020 la pandemia da COVID 19 ha obbligato tutte le PPAA a un massiccio ricorso alle modalità di svolgimento del lavoro non in presenza (pur essendo una modalità lavorativa introdotta nel nostro ordinamento già nel 2015 con la legge n.124) e di conseguenza ad un'accelerazione nelle procedure di transizione al digitale su cui molte PPAA erano ancora molto indietro.

Con il decreto rilancio (convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77) e in particolar modo le successive Linee Guida (emanate nel dicembre del 2020) del Dipartimento della Funzione Pubblica il Governo spinge affinché che le PPAA passino dall'attuazione del Lavoro Agile della fase emergenziale di contenimento del contagio, all'attuazione del Lavoro Agile quale modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa. Ciò, ovviamente, richiede non solo un approccio organizzativo diverso (caratterizzato dall'affermazione di una cultura organizzativa basata sui risultati, dalla capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno) ma anche un'attenta attività di programmazione di sviluppo del

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

lavoro agile.

Proprio a tale scopo nasce il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) il programma di sviluppo triennale del lavoro agile in cui ciascuna PA deve individuare le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti da implementare che consentano ad almeno il 60% dei dipendenti che si occupano di attività che possono essere svolte da remoto di potersi avvalere del lavoro agile.

Secondo le Linee Guida sopracitate il POLA deve contenere i seguenti contenuti minimi:

- a) Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile
- b) Modalità attuative
- c) Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile
- d) Programma di sviluppo del lavoro agile.

Considerato che l'applicazione del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa richiede una revisione complessiva dell'organizzazione dell'Amministrazione, revisione che può avvenire solo attraverso un processo graduale e progressivo, per l'anno in corso questa Amministrazione si limiterà ad un'analisi del punto a) rimandando al 2022 la trattazione dei punti successivi e quindi la definizione del piano dettagliato di attuazione.

Definizione di Lavoro Agile

Prima di trattare i contenuti del POLA è necessario chiarire che cosa si intende per "Lavoro Agile". La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, facendo riferimento a concetti più ampi, lo definisce in modo molto chiaro come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.

La definizione contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone). Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.

Livello di attuazione

Dopo l'emanazione dei primi DPCM inerenti le misure per il contenimento dell'emergenza pandemica nel mese di marzo 2020 il Segretario Generale ha disposto, con ordine di servizio, che tutto il personale, strutturato e in somministrazione, potesse scegliere di svolgere la propria attività in smart working (oltre a scegliere il congedo ordinario o parentale), garantendo comunque la presenza di un referente in ciascuna delle due sedi, al fine di monitorare e garantire la continuità lavorativa e mantenendo invariato il servizio di portierato, le mansioni e la reperibilità del personale preposto all'Ufficio di Security e PSO. Nei mesi seguenti e comunque a seguito delle emanazioni della Circolare n. 02/2020 e della Direttiva n. 3/2020 del Ministero della Funzione Pubblica, il Segretario Generale ha disposto che per alcuni servizi ritenuti prioritari fosse presente in ufficio almeno un'unità lavorativa, anche in modalità di turnazione, senza superare il limite del 50% della forza lavoro e la permanenza di più di due unità per stanza, considerando sempre il rispetto delle distanze di sicurezza. Successivamente, visto l'evolversi della situazione epidemiologica da COVID-19 e l'incremento nel numero dei contagi, fermo restando i servizi ritenuti una priorità organizzativa per l'Ente per i quali è richiesta la presenza di almeno un'unità lavorativa, è stato disposto che dal mese di novembre 2020 e fino alla fine dell'emergenza epidemiologica, i Dirigenti/Responsabili di Ufficio organizzassero la turnazione settimanale dei dipendenti dei propri uffici, per lo svolgimento alternativamente, del lavoro in presenza o da remoto, tenendo conto nel caso di lavoro in presenza del limite massimo di due persone a stanza.

I dipendenti dell'AdSP hanno quindi ricreato la propria postazione di lavoro a casa, utilizzando nella maggior parte dei casi i propri pc personali spesso collegati al computer dell'ufficio tramite accesso remoto end-to-end. Grazie agli strumenti di videoconferenza gratuiti presenti sul web (es. Skype, Meet ecc.) gli Uffici hanno continuato ad incontrarsi e confrontarsi come avveniva in presenza mentre strumenti di condivisione di file e del calendario (come ad es. Google Drive e

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

Google Calendar) hanno consentito ai dipendenti dello stesso Ufficio di scambiare istantaneamente documenti e lavorare contemporaneamente sul medesimo foglio di scrittura/calcolo.

5.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per comprendere a pieno gli obiettivi strategici che l'Amministrazione si pone di raggiungere è fondamentale comprendere il contesto in cui essa opera e soprattutto analizzare le variabili che possono influenzarne le prospettive di crescita.

Il posizionamento strategico degli scali di Catania e di Augusta è caratterizzato da tre dimensioni geografiche:

- l'insularità della Sicilia,
- la sua perifericità rispetto all'Unione Europea,
- la sua centralità rispetto al Mediterraneo,

alle quali si aggiunge una dimensione dinamica localizzativa, ovvero la tendenza all'ubicazione delle attività manifatturiere, quasi manifatturiere e logistiche, attive su mercati sempre più ampi e tendenti al globale.

La posizione geografica dei due porti va valutata anche nell'ottica dei processi di reindustrializzazione costiera e, più in generale, nella nuova tendenza alla localizzazione industriale «portocentrica» che si sta affermando a scala mondiale e che a livello nazionale sta determinando un aumento delle quote di esportazioni delle imprese al di fuori dell'Unione Europea.

In questo contesto la creazione delle 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. Il 15 giugno 2020 il Ministro per il Sud e la Coesione territoriale, Giuseppe Provenzano, ha firmato il decreto istitutivo delle Zone Economiche Speciali per la Regione Sicilia, una per la Sicilia Orientale e una per la Sicilia Occidentale, per un totale di quasi 6 mila ettari, tra aree portuali, retroportuali e aree di sviluppo industriale. L'obiettivo è quello di attrarre investimenti in particolar modo nell'ambito dell'economia "portuale" in settori come la logistica,



PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

i trasporti ed il commercio, e di accompagnare la transizione ecologica degli insediamenti produttivi, attraverso una drastica semplificazione amministrativa e la possibilità di accedere a forti sgravi fiscali. Si tratta del passaggio finale di un percorso che ha visto l'impegno del Ministero per il Sud e la Coesione territoriale per velocizzare l'iter di approvazione delle Zes, in piena e leale collaborazione istituzionale con la Regione Sicilia, fortemente supportata dalle due Autorità Portuali di sistema della Sicilia sede di Porti CORE della rete TEN-T ovvero Augusta e Palermo. Giorno 01.07.2020 nella sede dell'Assessorato alle Attività Produttive della Regione siciliana, si è tenuta, alla presenza dell'Assessore On. Turano, la prima riunione di coordinamento delle ZES dopo l'avvenuta approvazione, al fine organizzare al meglio il sistema e le procedure delle richieste di investimento per le Zone Economiche Speciali della Regione Siciliana.

Nonostante la pandemia da COVID 19, nel 2020 le attività negli scali di Augusta e Catania hanno continuato a svolgersi nel pieno rispetto delle regole di sicurezza disposte nei DPCM, dando dimostrazione di una efficiente ed organizzata comunità portuale che con impegno e solerzia ha continuato a dare il proprio contributo. Per quanto riguarda i numeri è importante sottolineare che, nonostante l'emergenza sanitaria abbia in generale influito sui traffici dei porti, ad Augusta la movimentazione di rinfuse liquide nel primo trimestre 2020 è aumentata rispetto allo stesso periodo del 2019, passando da 4.576.179 a 6.037.360 tonnellate movimentate; come anche il numero di navi durante il primo trimestre 2020 è aumentata rispetto allo stesso periodo del 2019, passando da 518 a 557.

Di rilevante importanza è anche il ruolo che il governo ha attribuito alle AdSP in tema ambientale, affidando loro la redazione del Documento di pianificazione Energetica e Ambientale del Sistema Portuale (DEASP) in cui individuare specifiche misure per migliorare l'efficienza energetica e promuovere l'uso delle energie rinnovabili in ambito portuale. A livello internazionale la normativa ambientale prevede, dal gennaio 2020, il divieto di utilizzare combustibile marino con tenore di zolfo superiore allo 0,5% (ed in determinate aree geografica è già proibito superare lo 0,1%). In data 14.04.2020 l'AdSP ha dato l'avvio al procedimento di stesura del Documento affidando l'incarico, mediante convenzione, al dipartimento di Ingegneria Civile e Architettura dell'Università di Catania, la cui attività si è conclusa con l'invio del Documento al MIT a dicembre 2020. Il Dipartimento ha preliminarmente calcolato l'impronta ambientale di carbonio mediante la compilazione di Format energetici da parte di Aziende, Enti pubblici, Imprese

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

Portuali e concessionari operanti all'interno dei due porti; successivamente ha analizzato i fabbisogni energetici derivanti dalla valutazione del database derivati dal format energetico, delle emissioni di gas effetto serra espresse in tCO₂, per derivarne la valutazione dell'efficienza conseguibile nella riduzione delle emissioni ed infine, i dati raccolti sono stati oggetto di confronto con i progetti di mitigazione contenuti nel Piano Operativo Triennale e riguardanti interventi che producono energia da fonti rinnovabili come: il fotovoltaico, l'eolico e l'elettrico; quest'ultimo mediante l'implementazione di macchine elettriche e l'elettrificazione delle banchine.

Ciò costituisce un importante stimolo all'utilizzo del LNG in alternativa al, teoricamente più costoso, combustibile a basso tenore di zolfo.

Per questo motivo l'AdSP ha avviato nel mese di settembre 2019 una fase esplorativa di manifestazione d'interesse, tra operatori economici specializzati nel settore, per affidare successivamente la concessione per la realizzazione e la gestione di un deposito di GNL presso lo scalo di Augusta, a cui ha risposto una società. Nel 2020 la procedura è andata avanti con la prima seduta della conferenza dei servizi, in modalità sincrono, al cospetto di tutta la filiera di amministrazioni competenti.



**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI

| AREE STRATEGICHE | Obiettivi strategici | Obiettivi operativi |
|---|--|---|
| Anticorruzione, trasparenza, performance | Incrementare l'utilizzo degli strumenti e delle misure in tema di anticorruzione e trasparenza | Predisposizione delle schede di monitoraggio degli Uffici sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT 2021-2023 |
| | | Predisposizione di un documento (Regolamento/Linee Guida) in materia di conflitto di interessi, inconferibilità ed incompatibilità (indicazioni procedurali sull'affidamento degli incarichi, sulle verifiche da effettuare, gli obblighi di pubblicazione) |
| | | Aggiornamento del Regolamento sul diritto di accesso |
| Demanio, Lavoro Portuale, Sicurezza e Security | Riorganizzazione delle aree demaniali | Redazione del Piano per lo svolgimento del lavoro agile per l'attuazione nell'AdSP |
| | | Recupero con acquisizione all'utilità dell'Ente, riqualificazione e affidamento in concessione dell'ente fiera zona Playa di Catania Realizzazione di una piattaforma software di archiviazione dei dati georeferenziati delle aree ed.m. dei porti di Augusta e Catania |



**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

| | | |
|---|--|---|
| | | Ottimizzazione della gestione del Demanio Marittimo dell'AdSP |
| | | Lavori di implementazione e miglioramento delle Port Facility del Porto di 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 inerenti alla verifica disposizioni art.24 L.84/94 e smi |
| | | Revisione della regolamentazione unica delle attività commerciali dei porti di giurisdizione dell'AdSP del mare di Sicilia orientale ai sensi dell'art.68 del Codice della Navigazione, per l'adeguamento ai nuovi sistemi di pagamento (PaGO PA), nuova modulistica e indicizzazione corrispettivo |
| Promozione, Comunicazione e reperimento Fondi Comunitari | Promuovere e qualificare l'immagine dell'AdSP, del Porto nel suo complesso, dell'offerta turistica e del traffico merci | Realizzazione di un volume storico-promozionale dell'AdSP Mare Sicilia Orientale |
| | 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 |
| Interventi infrastrutturali pianificazione, logistica e sostenibilità ambientale | Completamento delle infrastrutture di maggior rilievo programmate e riorganizzazione delle aree portuali disponibili nella prospettiva di migliorarne la | Progetto di riordino della viabilità della fascia Nord del Porto di Catania dal Varco Borsellino alla radice della Diga Foranea |



**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

| | | |
|--|--|---|
| | potenzialità | Definizione dell'affidamento del servizio di supporto per la redazione della Valutazione Ambientale Strategica a corredo del Piano Regolatore Portuale di Augusta e Catania |
| | | Predisposizione del progetto esecutivo del completamento del rifiorimento e ripristino statico della diga foranea del Porto di Augusta – II stralcio |
| | | Attività di approvazione progetto esecutivo dei lavori di rifiorimento della mantellata della diga foranea del porto di Catania |
| | Garantire il perseguimento della salvaguardia della pubblica e privata incolumità mediante il rispetto della normativa vigente in materia ambientale nonché una corretta gestione dei rifiuti all'interno delle aree demaniali marittime | Redazione di un piano di monitoraggio ambientale da sottoporre alla valutazione di ARPA Sicilia per il monitoraggio annuale porti di Catania ed Augusta |
| Ammodernamento e valorizzazione delle risorse dell'Ente | Semplificazione della gestione attraverso la digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e la dematerializzazione degli atti. | Redazione del Manuale di gestione del Protocollo Informatico |
| | | Predisposizione di un registro di monitoraggio delle vertenze in essere patrocinato dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato |
| | Razionalizzazione delle risorse, personali e strumentali, disponibili e assunzione di nuovo personale al fine di recuperare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa | Istituzione dell'URP dell'Ente |
| | | Costituzione dell'Ufficio Avvocatura dell'Ente |



**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021-2023**

| | | |
|--|---|---|
| | | Coordinamento delle attività di revisione, aggiornamento ed eventuale ampliamento del vigente Regolamento di disciplina dell'orario di lavoro del personale |
| | | Progettazione dell'upgrade del software di rilevamento delle presenze del personale |
| | Salvaguardia e monitoraggio della salute finanziaria ed economica dell'ente | Coordinamento delle attività di monitoraggio periodico delle entrate dell'AdSP |
| | | |



PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

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 MIT 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.

Mentre i secondi vengono assegnati da ciascun valutatore contestualmente all'approvazione di questo Piano, i primi verranno assegnati subito dopo aver ricevuto la Direttiva da parte del Ministero Vigilante sull'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale: la valutazione di questi obiettivi insieme alla valutazione delle competenze professionali andranno a concorrere alla determinazione della performance annuale di tutti i dipendenti (Segretario Generale, Dirigenti e personale non dirigente) incluso il personale interinale, nella misura stabilita nel SMVP.

6.1 OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE

La procedura di assegnazione degli obiettivi 2021, iniziata a dicembre 2020 e conclusa a Marzo 2021, ha seguito vari step: sulla scorta degli indirizzi strategici già delineati nel POT 2019-2021 – Revisione annuale 2020, il Commissario Straordinario, Ing. Chiovelli, con il supporto dell'OIV ha individuato gli obiettivi 2021 da assegnare al Segretario Generale; successivamente, dopo una serie di incontri con i Dirigenti, il Segretario Generale ha individuato gli obiettivi delle Aree, tenendo conto di quelli a lui assegnati dal Commissario; stessa cosa è avvenuta dopo tra Dirigenti e Capi Ufficio (nominati con Ordine



PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

di Servizio n. 43/20 del 23.11.2020) per l'assegnazione degli obiettivi al personale non dirigente. 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.

Per ciascun Dirigente è stata compilata una scheda obiettivi per ciascuna delle Aree dirette, sia quelle di diretta competenza sia di quelle ad interim, in considerazione del fatto che anche per quest'ultime essi hanno il compito di coordinamento e di controllo delle attività.

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. In prosecuzione all'attività svolta negli anni precedenti, e in particolare all'attività di mappatura dei processi degli uffici, (prima secondo l'approccio quantitativo e dopo secondo quello qualitativo), al fine di responsabilizzare maggiormente i dipendenti nell'attività di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione si è deciso di assegnare loro come obiettivo l'elaborazione un sistema di monitoraggio di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione sui processi di competenza mediante la compilazione schede di rilevazione, con cadenza quadrimestrale.

6.2 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Come già evidenziato in premessa il Piano della Performance 2021-2023 è frutto dell'esperienza maturata durante i primi tre cicli di performance grazie ai quali si è giunti all'aggiornamento annuale previsto dalla normativa del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, all'approvazione del Piano della Performance con l'introduzione di obiettivi collegati agli obiettivi istituzionali generali che ogni anno la Direzione Vigilante assegna al Presidente, della valutazione partecipativa degli stakeholders (i componenti dell'OPRM) sulle qualità delle attività e i servizi offerti dall'AdSP e della differenziazione della misura in cui tutte le componenti di risultato e di comportamento concorrono alla performance di ciascun dipendente, in relazione al grado di responsabilità all'interno dell'amministrazione.

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



PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

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);

Standardizzazione e digitalizzazione dei processi amministrativi nell'ottica di ottenere la certificazione di qualità/miglioramento delle infrastrutture tecnologiche;

Utilizzo anche di indicatori di efficacia (intesa come rapporto tra prodotti (output) e risultati (outcome)) e di efficienza (rapporto tra risorse impiegate (input) e prodotti (output));

Miglior coordinamento delle fasi di pianificazione e programmazione e connessione dei relativi strumenti di attuazione (Piano Operativo Triennale, Bilancio di Previsione, Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza).

L'entrata in vigore del Piano determinerà la necessità di informare e sensibilizzare tutto il personale, compreso quello di prossima assunzione, all'approccio di una nuova impostazione di lavoro improntata verso la preparazione ed il raggiungimento del risultato che si concretizzerà con incontri periodici, attività di monitoraggio e formazione del personale per raggiungere un maggiore coinvolgimento propositivo.

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

F.to
Il Segretario Generale
Dott. Attilio Montalto