



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Centrale


Porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona

AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR ADRIATICO CENTRALE

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)

Prima Applicazione

Anno 2022-2024

**approvato dal Comitato di Gestione con
Delibera n° 32 del 26 Luglio 2022**

Sommario

PREMESSE.....	4
Le vicende normative riguardanti il PIAO	4
Le vicende istituzionali dell'Ente nel corso delle annualità 2021 e 2022	6
Il percorso dell'Autorità in materia di PIAO	7
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	10
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 Valore pubblico	11
2.1.1 La Pianificazione portuale e l'implementazione dei fondi PNRR per la competitività, l'innovazione tecnologica, la transizione energetica e la sostenibilità	12
2.1.2 Dialogo Porto-città	14
2.1.3 Stato attuazione del PNSPL	18
2.1.4 Le prospettive per il Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale: da porti a sistema portuale motore della globalizzazione a medio raggio.	19
2.1.5 Innovazione tecnologica.....	22
2.1.5.1 Il processo di digitalizzazione interno	23
2.1.5.2 Ammodernamento del PCS e prosecuzione della collaborazione con Agenzia Dogane e Monopoli per l'innovazione nella gestione dei flussi di merci;	23
2.1.6 Efficientamento energetico e alimentazione elettrica delle navi	26
2.1.7 Rifiuti dalle navi e dei residui di carico.....	28
2.1.8 Azioni per il miglioramento della qualità dell'aria	30
2.1.9 un sistema portuale in trasformazione	32
2.1.9.1 La redazione del Documento di Pianificazione Strategica del Sistema portuale.....	32
2.1.9.2 Gli investimenti infrastrutturali per il potenziamento, l'efficienza e la transizione energetica dei porti.	35
2.1.10 Security e sicurezza sul posto di lavoro.....	39
2.1.11 Gli obiettivi strategici generali	41
2.2 Performance.....	43
2.2.1 Prima fase: definizione ed assegnazione degli obiettivi	48
2.2.2 Seconda fase: gestione e monitoraggio intermedio dell'avanzamento dell'attività ed attivazione di eventuali interventi correttivi	49
2.2.3 Terza fase: rendicontazione dei risultati e valutazione dell'attività	50
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.....	70
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	74
3.1. Struttura organizzativa.....	74
3.2. Organizzazione del Lavoro Agile	81
3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	86
SEZIONE 4 MONITORAGGIO.....	90

PREMESSE

Le vicende normative riguardanti il PIAO

Come noto, l'art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80¹, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113² 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). Tale documento supera la pleora degli strumenti di programmazione a favore di un disegno organico e integrato della strategia di ciascun Ente e, per espressa previsione normativa, ha l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi. In sede di prima applicazione il termine di adozione del PIAO è stato prima differito al 30 aprile 2022³ e, successivamente, ulteriormente al 30 giugno 2022⁴.

Preme evidenziare che: il comma 5 del citato art. 6, del D.L. n. 80/2021 demanda ad uno o più decreti del Presidente della Repubblica, previa intesa in sede di Conferenza unificata, l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al suddetto articolo; il comma 6, del predetto art. 6 del D.L. n. 80/2021 stabilisce, quale strumento di supporto alle amministrazioni, l'adozione di un Piano tipo attraverso l'emanazione di un decreto del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

¹ Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80¹, *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 9 giugno 2021, n. 136.

² Legge 6 agosto 2021, n. 113 *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*.

³ Decreto-legge 30 dicembre 2021 n. 228, *"Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 30 dicembre 2021, n. 309 (cd. Decreto Milleproroghe) convertito con Legge n. 15/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2022.

⁴ Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 *"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR"*(Decreto "PNRR-2").

Conformemente al percorso normativo previsto:

- nella riunione del 2 dicembre 2021 è intervenuta l'intesa in sede di Conferenza unificata;
- nell'adunanza del 17 febbraio 2022 è stato emesso il parere del Consiglio di Stato espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica previsto dall'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del quale si attribuisce al decreto di cui al comma 6, del citato articolo 6, valore regolamentare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;
- nell'adunanza del 26 maggio 2022 è stato emesso il parere del Consiglio di Stato espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi;
- in data 24 giugno 2022 è intervenuta la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 17, comma 3 della legge n. 400 del 1988.

Il quadro normativo è stato quindi completato, come evidenziato dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022⁵, con la pubblicazione del relativo decreto del Presidente della Repubblica sulla Gazzetta Ufficiale (D.P.R. n. 81/2022)⁶ e con la firma, da parte del Ministro per la Pubblica amministrazione, e, per il concerto, del Ministro dell'Economia del Decreto Ministeriale che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti (D.M. 30 giugno 2022)⁷.

In particolare, il Decreto del Presidente della Repubblica recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO (D.P.R. n. 81/2022) prevede all'art. 1⁸ l'abrogazione dei seguenti documenti pianificatori: Piano dei fabbisogni,

⁵<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/30-06-2022/piao-ecco-i-decreti-sul-piano-integrato-di-attivita-e>

⁶ D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 30 giugno 2022, n. 151.

⁷ D.M. 30 giugno 2022.

⁸ L' art. 1 del DPR n. 81/2022, cit., prevede che "1. Ai sensi di quanto previsto dall'*articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 6 agosto 2021, n. 113*, per le amministrazioni pubbliche di cui all'*articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività

Piano delle azioni concrete, Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano organizzativo del lavoro agile e Piani di azioni positive. Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO i richiami ai piani sopra individuati sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO. Al riguardo il Decreto Ministeriale appena pubblicato definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO prevedendo che le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel suddetto decreto secondo lo schema contenuto in un suo allegato che ne forma parte integrante; il citato decreto inoltre definisce le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni.

Le vicende istituzionali dell'Ente nel corso delle annualità 2021 e 2022

Il percorso per l'adozione del PIAO dell'Autorità di Sistema Portuale s'inserisce nel sopracitato panorama normativo nazionale e tiene in considerazione, altresì, le vicende istituzionali che hanno interessato l'Ente nel corso delle annualità 2021 e 2022.

In particolare, i seguenti organi dell'Autorità⁹ sono stati interessati dalle seguenti vicende istituzionali:

- Il Presidente di cui all'art. 8 della legge n. 84/1994 e ss.mm.ii.

e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) *articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- b) *articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);*
- c) *articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);*
- d) *articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);*
- e) *articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);*
- f) *articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).*

⁹ Art. 7 della legge n. 84/1994 e ss.mm.ii..

Il 2 dicembre 2020, l'organo Presidenziale è scaduto e, in considerazione dello stato emergenziale è stato prorogato quale organo ai sensi dell'art. 33 D.L. n. 23/2020¹⁰; il 05 luglio 2021 il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile ha nominato un Commissario Straordinario (D.M. n. 267/2021); il 15 marzo 2022 il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità ha nominato l'attuale Presidente (D.M. n. 55/2022).

- il Comitato di Gestione di cui all'art. 9 della legge n.84/1994 e ss.mm.ii.

Il 03 aprile 2021 è scaduto il Comitato di Gestione e, in considerazione dello stato emergenziale, è stato prorogato ai sensi dell'art. 33 D.L. n. 23/2020¹¹; con la nomina del nuovo Presidente è decaduto ai sensi dell'art. 9, comma 2, della legge n. 84/1994 e in data 28 aprile 2022 è stato ricostituito con riserva di integrazione nei modi di legge, in relazione alle successive designazioni o a quelle per le quali erano in corso le relative verifiche, all'esito dei prescritti procedimenti (Decreto Presidenziale n. 21/2022); il 30 maggio 2022, l'Organo è stato integrato con il membro designato dalla Regione Abruzzo, all'esito del prescritto procedimento istruttorio (Decreto Presidenziale n. 54/2022); il 05 luglio 2022 l'Organo è stato definitivamente costituito con il membro designato dalla Regione Marche, all'esito del prescritto procedimento istruttorio (Decreto Presidenziale n.82/2022).

Il percorso dell'Autorità in materia di PIAO

L'Ente ha ritenuto di strutturare il percorso di pianificazione dell'adozione del PIAO utilizzando una logica di trasparenza e di buona amministrazione tenendo in considerazione i plurimi sopra citati interventi normativi in materia e le vicende istituzionali che hanno interessato questa Autorità nel corso delle annualità 2021 e 2022.

Entro la scadenza differita al 30/04/2022, questa Autorità ha approvato con Decreto presidenziale n. 22 del 29/04/2022, previo parere favorevole del Comitato di gestione di

¹⁰ Ai sensi dell'art. 33 D.L. n. 23/2020, convertito, con modificazioni, nella L. n. 94/2020 in considerazione della situazione straordinaria di emergenza sanitaria «per gli enti e organismi pubblici di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 [...] che, nel periodo dello stato di emergenza dichiarato con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, sono tenuti al rinnovo degli organi ordinari e straordinari di amministrazione e controllo, i termini di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 1994, n. 444, sono ulteriormente prorogati fino al termine dello stato di emergenza e, comunque, fino alla loro ricomposizione».

¹¹ Cfr. nota n. 10.

cui alla Delibera n. 9/2022 del 29/04/202 il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo 2022-2024.

Inoltre, occorre richiamare il percorso avviato con la Determina Dirigenziale n. 10/2021 del 05.11.2021, con la quale è stato istituito un gruppo di lavoro costituito dal personale inquadrato a livello Quadro di supporto alla Direzione Personale per la elaborazione di una proposta di Sistema di Misurazione e valutazione del personale non dirigente in attuazione a quanto previsto nel Piano della Performance 2021-2023.

La proposta sopra richiamata ha ricevuto il parere favorevole del Comitato di gestione in data 21/12/2021 con deliberazione n. 46 del 20/12/2021, ha registrato le favorevoli valutazioni dell'Organismo di Partenariato nella seduta del 21/04/2022 e, infine, è stato recepito dal Comitato di gestione con deliberazione n. 12 del 29/04/2022.

Lo strumento così definito è finalizzato ad integrare il Regolamento operativo per il sistema di valutazione dei Dirigenti e del Segretario Generale (SMVP Dirigenti) approvato con deliberazione del Comitato di gestione n. 34 del 27/09/2017.

Con riferimento al Piano del Fabbisogno, previsto dall'art. 6 del D. lgs. 165/2001, si evidenzia che in sede di Comitato di gestione – nella seduta del 20/12/2021 – è stato registrato il parere favorevole del Consesso di cui alla delibera n. 48 del 20/12/2021 sull'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno 2020/2022 da ultimo approvato dal Comitato di gestione con Deliberazione recante n. 11 del 05/05/2020.

Nello specifico, con il richiamato aggiornamento, effettuato nell'ambito della revisione annuale del Piano triennale del fabbisogno dell'Ente, si è provveduto a relazionare sulla consistenza del personale suddiviso per inquadramento professionale in ragione della vigente Pianta organica, sì come approvata dal Ministero Vigilante, all'esito delle procedure di assunzione poste in essere in esecuzione del Piano triennale approvato e di quelle che giocoforza si andranno a perfezionare per l'annualità 2022, in coerenza con le indicazioni in esso recate e ovviamente sempre nei limiti delle previsioni della vigente Pianta Organica e compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Autorità di Sistema Portuale.

Coerentemente, alla data del 30 giugno 2022, l'Ente ha proceduto a pubblicare all'interno della Sezione del sito Amministrazione Trasparente- Disposizioni Generali il percorso dell'Ente relativo all'adozione del PIAO seguendo l'impostazione articolata "in sezioni" della bozza di Piano tipo predisposta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione: una sezione anagrafica, due sezioni di programmazione e una sezione di monitoraggio.

Tutto ciò nell'attesa di sottoporre il PIAO, come risultante dal D.P.R. del 24 giugno 2022, n.81, e dal D.M. 30 giugno 2022, al Comitato di Gestione come integralmente integrato in data 05 luglio 2022, previa assunzione del prescritto parere ai sensi dell'art. 11- bis della legge n. 84/1994 e ss.mm.ii..

Come emerge dalle sopracitate vicende temporali relative alla disciplina applicativa del PIAO, l'anno in corso è un periodo di transizione per le Pubbliche Amministrazioni chiamate a redigere il PIAO. Il presente documento rappresenta quindi l'inizio di un percorso che l'Ente sta attraversando verso un completo allineamento di tutti i Piani chiamati a confluire nel PIAO secondo una logica sinergica e integrata per il perseguimento di "valore pubblico".

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RAGIONE SOCIALE: Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale

CODICE FISCALE: 00093910420

PARTITA IVA: 00093910420

SEDE LEGALE: Molo Santa Maria snc

CAP: 60121

COMUNE: Ancona (AN)

PROVINCIA: Ancona (AN)

NAZIONE: Italia

CODICE IPA: apa_42

CODICE UNIVOCO DI FATTURAZIONE: UFR4QY

EMAIL: info@porto.ancona.it

EMAIL PEC: segreteria@pec.porto.ancona.it

SITO WEB: www.porto.ancona.it

LINK SITO WEB: <https://www.porto.ancona.it/it/>

TELEFONO: 071 207891

FAX: 071 2078940

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per valore pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'Amministrazione Pubblica (o co-creato da una filiera di PA), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. Il concetto di valore Pubblico si caratterizza per una sua bidimensionalità: si riferisce al miglioramento degli impatti esterni e diretti a tutti gli utenti dell'AdSP MAC, ma si riferisce altresì alle condizioni interne all'Amministrazione.

In particolare, la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici con la relativa programmazione è attualmente contenuta all'interno del POT- Piano Operativo Triennale attualmente in corso di approvazione da parte del Comitato di Gestione convocato per la seduta del 26 luglio 2022.

Il posizionamento del porto di Ancona e dei porti del Mare Adriatico Centrale viene valutato nell'ambito dell'area di traffico di riferimento: con l'85 % del traffico RO-RO che proviene dalla Grecia e per il 70 % ha come destino il centro-Europa, il porto di Ancona è nodo della rete macroregionale adriatica, nell'incrocio tra la predominante direttrice nord-sud (si veda l'orientamento dei corridoi europei), ma con una direttrice est-ovest di rilievo (il 15% dei mezzi in transito sulla direttrice Ancona-Igoumenitsa dai dati di traffico dell'Autorità di sistema portuale). L'area di riferimento di Ancona e del sistema portuale viene identificata nei flussi di attraversamento dalla Grecia e dalla Turchia fino al centro Europa, orientato sia a servire la grande area produttiva balcanico-danubiana, che orientato ad incrementare la capacità di intercettare merci, ma anche passeggeri, turisti, crociere verso la macro area "dell'Italia di Mezzo". La sfida per la competitività della portualità medio-adriatica risiede dunque in diverse missioni:

- Snodo europeo a servizio dei flussi di passeggeri e merci transeuropei e transmediterranei nella Macroregione adriatico-ionica grazie ai traffici attestati sul porto di Ancona;

- forte connessione con il sistema produttivo nei retroporti di riferimento, per rafforzare e attrarre nuovi investimenti manifatturieri, missione degli scali di Ancona ed Ortona (primo porto d'Abruzzo con oltre 1 milione di tonnellate di merci movimentata);
- porta d'accesso del centro Italia e per la sponda orientale adriatica a vantaggio dei turisti e viaggiatori in transito (diportismo, traffico traghetti, crocieristica), missione distribuita e distribuibile nei diversi porti;
- polo di eccellenza della manifattura nei diversi settori della cantieristica.

2.1.1 La Pianificazione portuale e l'implementazione dei fondi PNRR per la competitività, l'innovazione tecnologica, la transizione energetica e la sostenibilità

Come evidenziato nel suddetto Piano nel triennio di vigenza del documento, l'ADSP Mar Adriatico Centrale ha quali priorità strategiche il completamento della pianificazione dell'intero sistema portuale per esaltare le specificità di ognuno dei porti nonché la puntuale implementazione degli investimenti finanziati dai fondi PNRR e PNIC nonché dei progetti per i quali sono stati conseguiti nuovi finanziamenti.

La pianificazione portuale rappresenta un esercizio atteso e necessario per ridare slancio e contemporaneità alle attività dei porti, sempre più chiamati ad un esercizio di flessibilità organizzativa sia per mantenere la competitività nel mercato della logistica, sia per saper accogliere le innovazioni relative alla transizione digitale, energetica ed ambientale. Per l'esercizio della pianificazione risulterà fondamentale la costante cooperazione con le Istituzioni dei territori che saranno coinvolte nell'esercizio di decisione connesso al futuro dei porti del medio adriatico. La sfida è complessa ma rappresenta una strada obbligata per assicurare la contemporaneità degli scali del medio Adriatico e la loro piena potenzialità come strumenti di valorizzazione delle capacità produttive ed imprenditoriali locali.

Trattasi di un sistema portuale in trasformazione che è orientato verso i seguenti obiettivi operativi dettagliati nel POT nei seguenti ambiti:

- la redazione del Documento di Pianificazione Strategica del Sistema portuale;
- effettuazione di investimenti infrastrutturali per il potenziamento, l'efficienza e la transizione energetica dei sei porti;
- security delle infrastrutture portuali e sicurezza sul posto di lavoro con particolare riferimento alla revisione del Regolamento di accesso nei porti, ai sistemi di gestione

integrata sulla sicurezza in porto e la promozione di strumenti di prevenzione in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nonché l'implementazione dell'attività del Nucleo di Vigilanza e Controllo;

-l'innovazione tecnologica attraverso il processo di digitalizzazione interno e l'ammodernamento del PCS e prosecuzione della collaborazione con Agenzia Dogane e Monopoli per l'innovazione nella gestione dei flussi di merci;

-l'Energia ed Ambiente attraverso l'efficientamento energetico e alimentazione elettrica delle navi, i rifiuti dalle navi e dei residui di carico e azioni per il miglioramento della qualità dell'aria;

-azioni per lo sviluppo del sistema portuale per il tramite della pianificazione portuale e l'implementazione dei fondi PNRR per la competitività, l'innovazione tecnologica la transizione energetica e la sostenibilità, continuare il supporto allo sviluppo della cantieristica, azioni di rilancio del traffico passeggeri, il posizionamento del sistema portuale nel contesto della macroregione, la prosecuzione della cooperazione istituzionale, la centralità dell'attività promozionale e di comunicazione e la valorizzazione del dialogo porto-città.

Con particolare riferimento **all'implementazione delle opere**, entro il 2026 il sistema portuale si dovrà trovare già ampiamente inserito nel percorso di sostenibilità e transizione energetica compatibilmente con l'instabilità geopolitica in atto e le sue conseguenze a medio termine. A conclusione i seguenti investimenti per progetti tecnicamente impegnativi:

- la realizzazione del Lungomare nord del porto di Ancona, intervento complesso, polifunzionale e strategico in quanto contempera insieme temi quali: ultimo miglio stradale e ferroviario dello scalo, velocizzazione della linea ferroviaria adriatica, collegamento del porto di Ancona alla grande viabilità, resilienza della costa e delle infrastrutture di collegamento al cambiamento climatico e, non da ultimo supporto alle operazioni di dragaggio degli scali marchigiani;
- il completamento delle opere connesse al potenziamento del cantiere navale Fincantieri di Ancona;
- il potenziamento della Banchina di Riva del porto di Ortona;
- il banchinamento del fronte esterno del molo Clementino ad Ancona.

2.1.2 Dialogo Porto-città

Il porto è identità della città e della comunità locale, soprattutto negli scali più piccoli del sistema portuale, ed è vissuto come parte integrante dell'area urbana. L'esperienza di dialogo con la comunità locale è imprescindibile non solo per la prossimità tra aree portuali ed urbane, storicamente connesse tra loro, ma soprattutto per il ruolo di motori dell'economia e occupazione che gli scali rappresentano per il territorio e l'amministrazione locale.

La percezione del ruolo economico e sociale del porto diviene dunque un importante elemento di confronto e valorizzazione dello scalo, nella consapevolezza che solo un porto che funziona è in grado di valorizzare e dare sostegno economico alla città circostante. Una percezione importante quando l'Autorità portuale dialoga con l'Amministrazione comunale e gli altri soggetti istituzionali attivi sul territorio per le questioni relative all'urbanistica, la sicurezza, lo sviluppo economico, la cultura ed il turismo.

Il potenziale culturale, turistico e ricreativo dei porti dell'Adriatico centrale è certamente rilevante: 4 dei 6 porti sono inseriti nel contesto urbano, in posizioni di pregio e di forte interesse per lo sviluppo di attività turistiche e ricreative. Scendendo da nord, il porto di **Pesaro** si trova alla foce del fiume Foglia, e vede svilupparsi a nord ed a sud stabilimenti balneari e spiagge. Inoltre a nord sono vicine le ultime propaggini del Parco del Monte San Bartolo. La banchina lungo Calata Caio Duilio è utilizzata per la vendita al minuto del pesce fresco, tradizionale attività dei pescatori, e rappresenta il punto di partenza del lungomare cittadino, ma anche l'approdo dei passeggeri internazionali e dei crocieristi che sbarcano in città alla scoperta delle sue bellezze e del territorio circostante. Sull'altro lato del bacino portuale, la Strada tra i due porti conduce al Molo settentrionale e rappresenta la via di accesso a numerosi ristoranti ed agli ormeggi delle imbarcazioni da diporto. È pienamente operativo il nuovo cantiere navale Rossini, un intervento molto pregiato dal punto di vista architettonico e della sostenibilità ambientale che rende questa infrastruttura portuale, e le imbarcazioni che serve, un elemento di attrazione nel panorama urbano.

Con riferimento al Porto di **Ancona**, il dialogo tra porto e città dovrà proseguire secondo i principali elementi propri al confronto di questi anni, che prevalentemente ricalcano le tematiche dei principali porti europei:

- 1) **Il ruolo del porto nel percorso di sviluppo economico e sociale della città:** il ruolo del porto di Ancona come motore economico e principale aggregato produttivo ed occupazionale del territorio regionale è oramai ampiamente riconosciuto. L’Autorità di Sistema portuale continuerà a favorire il confronto con i soggetti portatori di interesse, la cittadinanza e l’associazionismo volto a far conoscere le molteplici attività che caratterizzano la vita portuale, i dati relativi alla movimentazione delle merci e all’impatto economico e occupazionale dello scalo, anche attraverso visite che consentano di rendere noti aspetti e attività dello scalo poco noti;
- 2) **La dimensione della sostenibilità ambientale:** il tema della sostenibilità ambientale dello scalo è uno dei più sensibili nel dialogo con la cittadinanza. Verrà quindi proseguito l’approccio strutturato sulla massima trasparenza, in collaborazione con le Istituzioni competenti, volto a fornire dati ed evidenze rispetto alle principali questioni (emissioni in aria, acqua, sonore, traffico), nonché un costante aggiornamento sulle azioni di mitigazione messe in atto anche grazie ai fondi recentemente acquisiti ed ai nuovi orientamenti governativi in tema di elettrificazione delle banchine.
- 3) **La valorizzazione degli aspetti culturali, turistici e sociali:** la dimensione culturale e sociale dell’interazione porto città riguarda diversi aspetti. Il porto e la città di Ancona hanno un vasto spazio contiguo, individuato dalla definizione di *Porto Storico*, distinto dall’area più a nord dello scalo – il *Porto Antico* – oggetto della riapertura alla città e individuato nei Moli nord, Rizzo e la Lanterna Rossa. Il porto storico include, oltre al Porto Antico, tutta l’area di fronte mare dove insistono le banchine destinate al traffico traghetti ed il Mandracchio. Tale prossimità, se da un lato è oggetto di confronto, d’altro canto rappresenta un ambito d’insieme rispetto all’offerta di accoglienza per i viaggiatori ed i turisti in transito, che trovano nel centro urbano contiguo occasione di svago, servizi ed acquisti prima della partenza e all’arrivo. L’ADSP ha collaborato con il Comune di Ancona adottando il medesimo sistema di segnaletica *wayfinding* turistica, oggetto di prossima installazione nel porto storico, e prevedendo degli interventi infrastrutturali manutentivi leggeri volti a facilitare la fruibilità in sicurezza di questi spazi del porto. L’elaborazione della pianificazione portuale ed il relativo confronto consentiranno di favorire ulteriori

progressi a vantaggio anche di nuove possibili iniziative economiche. Un altro spazio di collaborazione che verrà ulteriormente proseguito è la valorizzazione dell'area del Mandracchio, connessa al quartiere Archi della città, nell'ottica di promuovere la qualità e la sostenibilità del settore ittico del porto, a partire dal completamento dei lavori del mercato ittico attualmente in corso di svolgimento, che si concluderanno nel 2023.

Proseguiranno inoltre le attività come il museo virtuale del porto di Ancona, connesso al portale turistico della città, e il supporto dell'ADSP alle manifestazioni tradizionali che consentono di valorizzare l'immagine del porto quale elemento caratterizzante dell'identità cittadina. Sono, questi, strumenti che consentono di combinare la dimensione dell'accoglienza turistica con la missione di aumentare la fruibilità del patrimonio di conoscenze, storie e saperi proprio del porto di Ancona a favore della comunità locale.

Il porto di **San Benedetto del Tronto** ha già oggi prevalente vocazione turistica e peschereccia, oltre a essere inserito nel lungomare cittadino. L'ADSP, negli ambiti demaniali di propria competenza, intende favorire la promozione delle attività culturali e ricreative in collaborazione con le Istituzioni locali con particolare riferimento alla sopra richiamata esperienza del progetto "*A pesca di plastica*", valorizzando, anche nelle iniziative divulgative, la collaborazione con il locale museo della marineria.

Come per gli altri scali, inoltre, sarà necessario collaborare attivamente con gli operatori economici e le istituzioni locali per la piena valorizzazione dello scalo negli aspetti relativi all'accoglienza dei turisti, in considerazione della forte vocazione della città al turismo balneare e del ruolo delle infrastrutture portuali per la promozione degli aspetti legati al diportismo, nonostante la marina di S. Benedetto del Tronto sia esclusa dall'ambito di competenza dell'Autorità di Sistema portuale.

La situazione relativa al porto di **Pescara** è sotto molti aspetti comparabile a quella del porto di Pesaro: anche lo scalo pescarese si trova infatti alla foce dell'omonimo fiume, circondato a nord ed a sud da spiagge e stabilimenti balneari. Il lungomare è impreziosito dal Ponte del Mare, un elegante ponte strallato che collega il lungomare nord e quello sud dove insiste anche un'ottima marina ed i circoli nautici e di diporto. La zona del lungofiume ospita

gli accosti dei motopescherecci. Anche qui tradizionalmente si svolge la vendita al minuto del pesce, oggetto di un recente intervento dell'Autorità di sistema portuale volto a realizzare strutture di appoggio e servizio per consentire la vendita del prodotto, grazie ad un finanziamento a valere sul bando FEAMP della Regione Abruzzo. Si prevede di proseguire la riqualificazione del waterfront fluviale nell'ambito delle progettualità condivise con l'Amministrazione comunale e regionale.

Per quanto concerne il porto di **Ortona**, seppure l'ambito urbano risulti, rispetto ad altri scali marittimi, più nettamente distaccato stante la morfologia del territorio, si rilevano anche in tal caso consolidate occasioni di presenza della cittadinanza, in particolare nella zona a sud ove la consueta passeggiata lungo il molo Saraceni e la balneazione nel vicino Lido, unitamente agli adiacenti ormeggi del diporto nautico ed alla vicina pista ciclo-pedonale di recente realizzazione da parte degli enti locali, costituiscono ormai tradizionali attrattive della popolazione. L'ADSP, negli ambiti demaniali di propria competenza, intende favorire la promozione delle attività culturali e ricreative in collaborazione con le Istituzioni locali ed il FLAG, società consortile per l'attuazione della strategia sostenuta dal Fondo pesca dell'Unione Europea (FEAMP). Il FLAG individua proprio nel binomio pesca-turismo la linea d'azione principale per il sostegno al settore ittico locale.

Infine l'ADSP del Mare Adriatico Centrale intende proseguire le **azioni dirette alla conoscenza della portualità e della logistica per la cittadinanza**. In particolare, il progetto di museo virtuale inserito nella rete transfrontaliera ADRIJO, continuerà ad essere sviluppato con l'inserimento del patrimonio culturale degli altri scali e l'estensione del network culturale.

È previsto inoltre di riprendere le attività nell'ambito dell'iniziativa nazionale Italian port days.

L'ADSP intende inoltre favorire la collaborazione con gli istituti superiori, ed in particolare gli istituti tecnico-nautici presenti nei territori di riferimento, per avvicinare gli studenti alle professioni della portualità e del mare. Saranno quindi proseguite le iniziative in coordinamento con le locali Capitanerie di Porto volte a fare conoscere gli aspetti tecnici, normativi, tecnologici ed innovativi che stanno dietro le diverse filiere portuali: dalla cantieristica alla logistica, dal traffico crociere alle rinfuse, passando per la pesca e la promozione della cultura marinara.

2.1.3 Stato attuazione del PNSPL

Preme ricordare che strumento di riferimento del POT è il documento programmatico del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (MIMS) in quanto come indicato dalla premessa del Documento: “illustra le scelte nazionali relative agli investimenti e agli altri interventi finalizzati a sviluppare il capitale infrastrutturale necessario per *uno sviluppo sostenibile e renderlo più resiliente rispetto alla crisi climatica.*” Il MIMS richiama nell’Allegato Infrastrutture le priorità del Piano strategico nazionale e, rispetto a queste, ricorda gli interventi di inserimento di ulteriori porti nelle ADSP nonché le semplificazioni introdotte in materia di disciplina dello Sportello unico doganale e dei controlli (SUDoCo), e di semplificazione della programmazione strategica da parte delle AdSP con lo snellimento dei procedimenti amministrativi per l’approvazione del documento di programmazione strategica di sistema (art. 4, comma 1- septies del decreto-legge n. 121/2021, convertito con legge n. 156/2021). Inoltre viene evidenziato come il PNRR e il PNC abbiano consentito di allocare ingenti risorse per gli scali nazionali nei 10 programmi di intervento previsti negli Allegati Infrastrutture degli anni precedenti.

In particolare, rispetto alle previsioni del PSNPL, in tema di misure relative alla accessibilità e alle misure per il potenziamento infrastrutturale dei porti e dei loro collegamenti terrestri, è maturato un incremento di risorse pari a 471 milioni di euro a copertura del “*Programma porti e interporti - Ultimo/penultimo miglio ferroviario e connessioni alla rete*” nell’ambito dell’aggiornamento 2020-2021 del contratto CdP Infrastrutture con RFI. Il MIMS ha altresì prolungato al 2026 Marebonus e Ferrobonus.

Particolare attenzione nella programmazione delle risorse per gli investimenti portuali è stata dedicata alla realizzazione interventi finalizzati alla sostenibilità ambientale dei porti italiani come previsto nel PSNPL “*Misure per l’efficientamento energetico e la sostenibilità ambientale dei porti*”. Tra questi il MIMS ricorda 700 milioni di euro per l’elettrificazione delle banchine portuali nel PNC e la linea di finanziamento gestita dal MITE di efficientamento energetico e gestione dei rifiuti nei porti (*green ports*) a valere sulle risorse del PNRR. Il Documento dà conto inoltre dello stanziamento di risorse per il rinnovo del naviglio (800 milioni di euro) al fine di supportare e velocizzare la transizione nell’utilizzo di combustibili marini alternativi.

Per la competitività degli scali del centro sud inoltre è stata promossa la normativa istitutrice delle Zone Economiche Speciali (ZES) e delle Zone Logistiche Semplificate (ZLS)

con decreto-legge n. 77 del 2021 (c.d. decreto semplificazioni - art. 57) intervenendo sul funzionamento e la governance delle stesse. Il Decreto Ministeriale n. 492 del 03/12/2021 ha ripartito i 630 milioni di euro tra le ZES per gli interventi di competenza ai sensi del PNRR.

2.1.4 Le prospettive per il Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale: da porti a sistema portuale motore della globalizzazione a medio raggio.

Le analisi svolte hanno posto in evidenza le potenzialità ed opportunità della portualità medio adriatica a partire dal dinamismo dello scalo dorico. Si riportano di seguito gli elementi salienti dell'analisi ultimata nei primi mesi del 2020 dal Consorzio AASTER per la ADSP Mar Adriatico Centrale¹², analisi che si è dimostrata resistente nelle prospettive alle successive contingenze economiche e geopolitiche che al tempo non erano del tutto percettibili.

Il primo macro-tema osservato anticipa il tema del *reshoring*, definito dal documento "il fenomeno de-globalizzazione". La trasformazione del quadro geopolitico, le tensioni protezionistiche e gli scenari di nuova guerra fredda e commerciale tra USA e Cina, rappresentavano quelle variabili di impatto sullo scenario geopolitico tali da valutare il rientro delle produzioni o la sostituzione delle catene di fornitura. La preoccupazione registrata dal documento riguardava soprattutto le autorità dei porti dell'arco Adriatico, terminali naturali della grande direttrice che connette Medio ed Estremo Oriente ed Europa. Dalle consultazioni con i vertici delle ADSP emergeva che la "*belle époque*" della crescita di reti commerciali globali senza confini mostrasse già un affaticamento prima dell'impatto pandemico, con possibili risvolti da considerare nelle previsioni di investimenti e trasformazione strutturale dei porti.

Secondo macro-tema individuato e che viene previsto che sarà accelerato dall'impatto della crisi, come poi è avvenuto, era la prosecuzione del processo di concentrazione del mercato e dei grandi carriers marittimi nonché della filiera mare-terra, per tentare di recuperare la caduta di profittabilità del settore e le risorse necessarie agli investimenti attraverso economie di scala sempre più spinte.

Terzo macro-tema, la necessità di perseguire obiettivi di sostenibilità, per contenere la curva dei costi e ridurre le esternalità ambientali negative sempre più sanzionate dalla

¹² Consorzio AASTER per ADSP Mar Adriatico Centrale: *Il porto di Ancona nodo della globalizzazione a medio raggio*, Aprile 2020.

regolazione pubblica, sia da parte delle grandi compagnie armatoriali che da parte delle autorità portuali, al fine di migliorare il rapporto con le rispettive città e i territori di insediamento.

Quarto macro-tema il processo di digitalizzazione e di automazione, ove lo studio valorizzava la forte attenzione che l’Agenzia Dogane e Monopoli nazionale stava (e sta) ponendo sul tema, con accordi ed investimenti in sviluppo di applicazioni che consentano di velocizzare il processo di verifica negli scali nazionali.

Infine, una ridefinizione della geopolitica portuale e delle grandi reti commerciali marittime, con l’evidenza – confermata dagli studi attuali – di un rilancio del Mediterraneo, sia come transito dei traffici lungo la direttrice latitudinale dei commerci mondiali, sia come possibile (e geograficamente vantaggiosa) destinazione finale dei carichi diretti nell’Europa Meridionale, Occidentale e Centro-Orientale provenienti dal Canale di Suez. Il report richiamava a questo proposito anche l’iniziativa della BRI *Belt and Road Initiative* cinese, con i diversi riscontri e capisaldi nel territorio europeo. Se ad oggi l’iniziativa è decisamente sopita, tuttavia restano gli investimenti ed i connessi presidi quali il Porto del Pireo, ma anche la direttrice ferroviaria Pireo/Atene-Belgrado-Budapest, infrastruttura capace di impattare direttamente nello scenario adriatico.

Combinando i 5 macro-temi suesposti, lo studio individua tre dimensioni di competizione intra-Mediterranea:

- 1) Competizione tra porti con prevalente vocazione di origine e destinazione delle merci, in cui i maggiori terminali italiani (Genova e Trieste) contendono ad alcuni scali (Koper, Marsiglia, Barcellona) la “quota mediterranea” dei traffici intercontinentali diretti o in uscita dall’Europa Centro-Occidentale e Centrale;
- 2) La competizione del transhipment, caratterizzata economicamente da importanti fattori competitivi degli scali delle sponda sul del Mediterraneo in termini di incrementi di efficienza perseguiti e vantaggi di costo
- 3) la navigazione internazionale di breve e medio raggio e gli scambi intra-Mediterraneo, le Autostrade del Mare, ambiti in cui i porti italiani e soprattutto adriatici mantengono la leadership. Lo studio giunge a preconizzare che all’avvicinarsi di una soglia critica di congestione dei principali hub logistici portuali

i porti di medie dimensioni potrebbero divenire nuove vie d'accesso a supporto dei terminal congestionati.

Rispetto all'integrazione con il sistema economico terrestre, lo studio individuava la continuità della funzione della portualità medio adriatica a supporto del settore manifatturiero del territorio, sia dal punto di vista dell'approvvigionamento di materie prime che dell'esportazione delle proprie produzioni. Lo studio nota come il sistema di export italiano abbia un raggio d'azione predominante di 2000 chilometri dal Paese, dunque a medio raggio, il cui spazio d'azione elettivo non è la Cina, ma il Mediterraneo e l'Europa. I dati principali posti in evidenza sono:

- 210 milioni di tonnellate viaggiano con i valichi alpini e parte sulla sponda adriatica, parte sulla sponda tirrenica attraverso il sistema marittimo.
- Negli ultimi anni si è verificato il fenomeno del "decoupling", per il quale a fronte di modeste crescite del PIL il sistema dei traffici (merci e passeggeri) cresce in maniera esponenziale. Dal 2009 al 2018 il PIL italiano è rimasto praticamente immutato, mentre l'export è cresciuto di 40 punti percentuali e il sistema di trasporti è cresciuto in maniera fortissima (il cargo aereo dal 2014 al 2018 è cresciuto del 23%, quello marittimo del 27%, il ferro del 10%).
- Tutto ciò significa che a fronte della crescita di un punto percentuale del PIL, le autostrade del mare crescono di 6 punti, le ferrovie di 2 punti, il cargo aereo di 5 punti.

Lo studio trae la conclusione dell'esigenza di incorporare nelle politiche industriali il tema della logistica e dei porti. In particolare, la questione infrastrutturale dovrebbe riguardare prioritariamente lo sblocco dei "colli di bottiglia", con una strategia dedicata al tema dell'intermodalità. Inoltre viene indicato come vantaggio competitivo dei porti la capacità di "dialogare" con il proprio tessuto economico di riferimento, individuando nelle ZES e nelle ZLS dei possibili canali di ottimizzazione.

In questo contesto il posizionamento del porto di Ancona e dei porti del mare adriatico centrale viene valutato nell'ambito dell'area di traffico di riferimento: con l'85 % del traffico RO-RO che proviene dalla Grecia e per il 70 % ha come destino il centro-Europa, il porto di Ancona è nodo della rete macroregionale adriatica, nell'incrocio tra la predominante direttrice nord-sud (si veda l'orientamento dei corridoi europei), ma con una direttrice est-

ovest di rilievo (il 15% dei mezzi in transito sulla direttrice Ancona-Igoumenitsa dai dati di traffico dell'Autorità di sistema portuale). L'area di riferimento di Ancona e del sistema portuale viene identificata nei flussi di attraversamento dalla Grecia e dalla Turchia fino al centro Europa, orientato sia a servire la grande area produttiva balcanico-danubiana, che orientato ad incrementare la capacità di intercettare merci, ma anche passeggeri, turisti, crociere verso la macro area "dell'Italia di Mezzo". La sfida per la competitività della portualità medio-adriatica risiede dunque in diverse missioni:

- Snodo europeo a servizio dei flussi di passeggeri e merci transeuropei e transmediterranei nella Macroregione adriatico-ionica grazie ai traffici attestati sul porto di Ancona;
- forte connessione con il sistema produttivo nei retroporti di riferimento, per rafforzare e attrarre nuovi investimenti manifatturieri, missione degli scali di Ancona ed Ortona (primo porto d'Abruzzo con oltre 1 milione di tonnellate di merci movimentata);
- porta d'accesso del centro Italia e per la sponda orientale adriatica a vantaggio dei turisti e viaggiatori in transito (diportismo, traffico traghetti, crocieristica), missione distribuita e distribuibile nei diversi porti;
- polo di eccellenza della manifattura nei diversi settori della cantieristica.

2.1.5 Innovazione tecnologica

La digitalizzazione e l'introduzione di sistemi tecnologicamente avanzati sono necessità imprescindibili per evitare il generarsi di *digital gaps* capaci di rendere meno competitivi gli scali del sistema portuale. La digitalizzazione e l'innovazione seguiranno due filoni principali nel triennio:

- 1) Digitalizzazione rivolta alla gestione interna delle procedure e all'interfaccia con l'utenza;
- 2) Ammodernamento del PCS e prosecuzione della collaborazione con Agenzia Dogane e Monopoli per l'innovazione nella gestione dei flussi di merci;

Trasversale alle linee di sviluppo della digitalizzazione sarà l'attività di prevenzione dei rischi di cybersicurezza, sia attraverso le linee guida nazionali, sia tramite l'elaborazione di procedure e soluzioni tecnologiche sviluppate dall'Ente per assicurare la protezione delle

reti digitali e dei software del sistema portuale dai sempre più frequenti ed insidiosi attacchi informatici.

2.1.5.1 Il processo di digitalizzazione interno

L'Autorità di sistema portuale sta elaborando internamente un modello gestionale il più possibile integrato, capace di assicurare trasparenza, facile interfaccia con l'utenza, rapida disponibilità documentale, anche in caso di lavoro da remoto, facilitazione del lavoro in team, sempre più necessario stante la frequente sovrapposizione di tematiche all'interno dei processi autorizzativi che comportano l'intervento di diversi uffici dell'Ente. Si prevede entro il 2023 la piena operatività del sistema, che riguarderà anche l'ammodernamento dello Sportello Unico Amministrativo dell'Ente, già avviato nel corso del 2021. Il sistema sarà acquisito ed adattato in attuazione dell'art. 15 bis della legge 84/94 e ss.mm.ii., coerentemente alle Linee Guida in materia di Sportello Unico Amministrativo rilasciate dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili in data 19 luglio 2021. Lo SUA diverrà, una volta implementato a pieno, non solo il riferimento unico per l'utenza portuale, ma anche lo strumento di dialogo telematico tra le diverse amministrazioni competenti, favorendo anche verso l'utenza maggiore trasparenza ed evidenza dello stato della pratica. Un'ulteriore dimensione dell'integrazione di sistema promossa dall'Ente riguarderà anche la gestione del ciclo degli appalti e dei contratti, nonché il monitoraggio delle commesse e delle opere, assicurando la possibilità di fondere i dati per migliorare la produttività dell'Ente e semplificare gli adempimenti e l'interazione tra i dipendenti, con previsti benefici sia per la qualità lavorativa, sia per la produttività dell'Ente.

2.1.5.2 Ammodernamento del PCS e prosecuzione della collaborazione con Agenzia Dogane e Monopoli per l'innovazione nella gestione dei flussi di merci;

Il Port Community System è attivo nel porto di Ancona dal 2014, e dal 2017 è stato esteso all'intero sistema portuale. Il sistema dispone di diversi applicativi:

- Ciclo nave, interoperabile con il software PMIS delle Capitanerie di porto, relativo ai dati connessi agli arrivi e alle partenze delle navi dai porti del sistema;
- Ciclo dogana, ambiente nel quale gli operatori possono scambiare i dati elaborati in ambito AIDA, lo Sportello Unico Doganale;

- Modulo ISTAT relativo alla raccolta del dato statistico, modulo interoperabile con il Ciclo nave per la disponibilità dei dati già inseriti.

L'evoluzione del Port Community System ha seguito:

- Le esigenze manifestate dagli operatori, relative in particolare alla disponibilità di un sistema neutro e terzo per lo scambio di dati al fine di velocizzare i flussi di importazione ed esportazione delle merci;
- Le esigenze specifiche dell'Ente, volte in particolare ad acquisire in tempi certi i dati relativi ai traffici merci e passeggeri in transito dagli operatori economici del porto (e poi dei porti), anche in considerazione del ruolo svolto circa la gestione del traffico passeggeri e l'imposizione dei relativi diritti e tasse. Ciò ha portato a mantenere in questi anni una proficua collaborazione con ISTAT stabilendo un modello gestionale che consenta agli operatori di compilare una sola volta i dati statistici obbligatori richiesti dall'Istituto nazionale, veicolati dal software dell'Autorità di sistema portuale che così riceve le informazioni necessarie ad alimentare le banche dati nazionali (Banca d'Italia e MIMS, per citare le collaborazioni più frequenti) e a produrre la reportistica statistica aggiornata in tempi ristretti e senza duplicazione delle richieste agli operatori;
- Gli orientamenti della normativa nazionale in materia, con la messa a disposizione delle utenze portuali di software orientato all'interoperabilità con gli sportelli unici Doganale e Marittimo progressivamente sviluppati da Agenzia Dogane e Monopoli e dal Corpo delle Capitanerie di Porto.

Tali criteri rimangono oggi pienamente validi per assicurare un servizio adeguato alle aspettative dell'utenza, flessibile nell'accogliere le necessità ulteriori che potessero manifestarsi, ed economicamente sostenibile grazie a soluzioni di mercato adattabili e gestibili in coerenza con le linee guida e la disciplina elaborata da AGID in materia di software pubblici. Un'ulteriore linea guida per lo sviluppo del software sarà la collaborazione con RAM Spa, soggetto ora referente per la Piattaforma Logistica Nazionale come previsto dal DL 152/2021.

In questi anni inoltre è stato avviato un proficuo rapporto di collaborazione con l'Agenzia Dogane e Monopoli, culminato nel progetto sperimentale *Trasferimento in Sicurezza (TinS)*.

Obiettivo del progetto era testare modalità innovative, con l'applicazione di tecnologie *IoT*, per l'estensione virtuale degli spazi portuali ad Ancona tramite lo spostamento dell'area di sosta doganale all'esterno dello scalo. Avviato nel 2018 il progetto ha visto la fase sperimentale concludersi positivamente a dicembre 2021. La programmazione delle opere e dei servizi dell'Ente prevede di svolgere nel biennio 2022-2023 le fasi di messa in esercizio del sistema e la sua piena operatività nel controllo in tempo reale dei flussi di mezzi.

Il progetto TinS rientra nelle attività dell'accordo con Agenzia Dogane e Monopoli sulla digitalizzazione dei porti del sistema del mare adriatico centrale, firmato il 20 ottobre 2020. Il Protocollo prevede l'istituzione di un tavolo tecnico permanente coordinato da Presidente AdsP MAC e Direttore Generale ADM attivo sui seguenti ambiti:

- a. Nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Infrastrutture e reti" 2014 – 2020, progetto PROG 0101, implementazione del progetto di Digitalizzazione delle procedure logistico-doganali nel Porto di Ancona, con particolare riferimento all'automatizzazione delle procedure di imbarco e sbarco e di tracciamento in tempo reale, ai fini di controllo, dell'ingresso e dell'uscita dai nodi e varchi portuali, nonché del pagamento di tasse e diritti connessi alle operazioni doganali;
- b. Aggiornamento della procedura di sdoganamento in mare nel porto di Ancona, finalizzato al superamento delle criticità riscontrate a seguito della sua introduzione con pregiudizio per il suo effettivo utilizzo, mediante introduzione e affiancamento della procedura smart terminal;
- c. Approfondimento delle modalità di possibile introduzione di procedura di sdoganamento in mare per le merci trasportate a mezzo traghetti RO-RO e RO-PAX;
- d. Porto di Ortona: Introduzione, ove tecnicamente possibile, delle procedure di sdoganamento in mare (Preclearing), con particolare riferimento al traffico rinfuse; automatizzazione delle procedure di imbarco e sbarco e tracciamento in tempo reale, ai fini di controllo, dell'ingresso e dell'uscita dai nodi e varchi portuali, nonché il pagamento di tasse e diritti connessi alle operazioni doganali con interoperabilità tra i sistemi informativi di ADM (AIDA) e dell'ADSP;

- e. Logistica e sicurezza dei controlli doganali nei porti di competenza AdSPMAC;
- f. Supporto ad ADSPMAC nell'istituzione delle ZES e ZLS, con particolare riferimento alle procedure innovative volte a semplificare ed automatizzare le attività di controllo doganale;
- g. Partecipazione a progetti internazionali di interesse comune.

Si prevede di dare ulteriore impulso alla piena implementazione del tavolo tecnico, valorizzandone in particolare le capacità di soluzione delle criticità inerenti ai controlli alle merci che potessero essere ravvisate dall'utenza degli scali del sistema del mare adriatico centrale.

2.1.6 Efficientamento energetico e alimentazione elettrica delle navi

In continuità con l'Accordo Greenport firmato con RAM nel 2016 sul tema dell'efficientamento energetico, è proseguito il lavoro di analisi e raccolta dati necessario ad elaborare nel contesto del futuro PRP di sistema la strategia energetico ambientale.

L'obiettivo che si vuol conseguire è quello di definire una strategia di gestione energetica integrata mediante l'individuazione di interventi, in una articolazione sia temporale che di priorità, orientati alla riorganizzazione delle utenze, all'efficientamento delle strutture esistenti, all'individuazioni delle tecnologie innovative per l'autoproduzione che possano adattarsi al contesto portuale. Si intende inoltre individuare interventi di mobilità sostenibile (terra e mare) al fine di definire ulteriori fabbisogni energetici (ad es. mobilità elettrica sia dei mezzi pubblici che di quelli operativi portuali, nuovi sistemi di propulsione).

La strategia di gestione energetica integrata, nella sua articolazione, includerà un piano economico finanziario ed un'analisi costi benefici finalizzati a stimolare il coinvolgimento di soggetti privati nelle fasi di investimento e gestione dell'infrastruttura di distribuzione, oltre ad attrarre finanziamenti pubblici nell'ambito dell'innovazione, dell'energia rinnovabile e della sostenibilità ambientale, anche al fine di incentivare ammodernamenti.

Con riferimento all'utilizzo dell'elettricità da banchina per l'alimentazione delle navi in sosta in porto, sono state avviate una serie di attività finalizzate alla valutazione di una ipotesi di soluzione per l'elettificazione delle banchine dedicate al traffico traghetti, che permetta di soddisfare la richiesta energetica delle navi durante la sosta in porto, fornendo l'alimentazione elettrica necessaria direttamente da terra e consentendo, pertanto, lo spegnimento dei generatori ausiliari di bordo.

Per la definizione della soluzione più idonea, in una prima fase sono state individuate le banchine a cui applicare tale tecnologia, al fine di analizzare le frequenze dei traffici e definire il fabbisogno energetico delle navi che vi ormeggiano. Le banchine oggetto di studio sono le nn. 8, 9, 11, 13, 15 e 16. La scelta di applicare tale soluzione alle banchine destinate al traffico passeggeri è legata al fatto che le strutture adibite a questa tipologia di traffico sono caratterizzate da una frequenza di arrivi e partenze abbastanza regolare, seppure variabile durante le stagioni dell'anno, e non richiedono potenze particolarmente elevate.

Il reperimento e l'analisi dei dati di traffico relativi agli ormeggi nel porto storico e delle caratteristiche tecniche delle navi traghetto hanno consentito di stimare il fabbisogno energetico delle navi che scalano il porto di Ancona. Sulla base dei dati acquisiti sono state fatte due ipotesi di alimentazione:

- 1) Da rete elettrica nazionale
- 2) Da impianti di trigenerazione con recupero e distribuzione del calore di scarto.

Inoltre, nell'ottica della riduzione delle emissioni inquinanti provenienti dalle aree portuali situate in prossimità del centro urbano della città di Ancona questa Autorità di Sistema Portuale ha avviato le attività finalizzate allo studio preliminare di una soluzione alternativa all'ormeggio dei traghetti, operanti su rotte da e verso i paesi dell'area Extra-Schengen, alle banchine dalla n. 8 alla n. 12 del porto storico, prevedendo di destinare ai traffici Ro-Pax in area Extra-Schengen le banchine 19, 20 e 21. Poiché tale soluzione andrebbe a creare degli ormeggi aggiuntivi a quelli attualmente previsti, incrementando il traffico dei traghetti, nelle successive fasi e approfondimenti progettuali occorrerà prevedere l'estensione del

sistema di elettrificazione alle banchine del molo sud e un incremento del fabbisogno di energia elettrica in caso di potenziamento degli ormeggi.

Infine, nella previsione di realizzare il “Banchinamento del fronte esterno del Molo Clementino” capace di accogliere navi da crociera di ultima generazione è stata affrontata la questione dell’elettrificazione della banchina. Si è proceduto ad un confronto con le primarie compagnie crocieristiche che si ipotizza potrebbero scalare il porto dorico da cui si è appreso che per le previste potenzialità di ormeggio sarà necessaria una potenza di almeno 11 MW. Tale fabbisogno verrà affrontato in occasione della Valutazione di Impatto Ambientale integrata con la Valutazione Ambientale Strategica che l’AdSP dovrà effettuare per l’intervento in argomento.

Per quanto concerne l’utilizzo dell’elettricità in banchina, la AdSP si è attivata per reperire le ingenti risorse necessarie a creare le relative infrastrutture, avanzando presso il Ministero per le Infrastrutture e la Mobilità Sostenibili richieste di finanziamenti. Di seguito alle istanze predette, con DM 330 del 13 agosto 2021 recante il Piano Nazionale degli investimenti Complementari al PNRR sono stati assegnati ai porti della AdSP 11 milioni di euro per la “Elettrificazione delle banchine (cold ironing)” di cui 7 milioni per poter alimentare elettricamente le navi ormeggiate presso il porto storico il porto di Ancona. Tutti gli interventi finanziati dovranno essere conclusi entro giugno 2026.

2.1.7 Rifiuti dalle navi e dei residui di carico

Il 15 dicembre 2021 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 197 di recepimento della Direttiva (UE) 2019/883 del 17 aprile 2019, relativa agli impianti portuali di raccolta per il conferimento dei rifiuti delle navi. Obiettivo del decreto, che abroga il previgente D.lgs. 182/2003, è proteggere l'ambiente marino dagli effetti negativi degli scarichi dei rifiuti delle navi che utilizzano i porti situati nel territorio dello Stato, nonché garantire il buon funzionamento del traffico marittimo migliorando la disponibilità e l'uso di adeguati impianti portuali di raccolta dei rifiuti e il conferimento dei rifiuti stessi presso tali impianti.

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 197/2021 entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto, le Autorità competenti predispongono, approvano e rendono operativo il Piano di raccolta e di gestione dei rifiuti, assicurando la consultazione di tutte le parti interessate, quali gli utenti del porto, le associazioni di categoria, le autorità locali, gli operatori dell'impianto portuale di raccolta, le organizzazioni che attuano gli obblighi di responsabilità estesa del produttore e i rappresentanti della società civile. La predisposizione del Piano è effettuata nel rispetto di quanto stabilito dal D.lgs. 197/2021 nonché delle disposizioni indicate nel relativo Allegato 1.

Nei porti ove l'Autorità competente è l'Autorità di Sistema Portuale, il Piano di raccolta e di gestione dei rifiuti è predisposto dalla stessa Autorità, che lo trasmette alla Regione ai fini dell'approvazione e dell'integrazione, per gli aspetti relativi alla gestione, con il Piano regionale di gestione dei rifiuti. La Regione si esprime in merito alla coerenza con la pianificazione regionale entro sessanta giorni dalla data di ricezione della comunicazione.

La questione della gestione dei rifiuti prodotti dalle navi e dei residui del carico è un tema, per quanto sopra, molto attuale e particolarmente sfidante per il sistema portuale del Mare Adriatico centrale, caratterizzato da porti con tipologie di traffico tra loro disomogenee. Mentre per i porti di Ancona e Ortona sono attivi piani e servizi di gestione supportati dai volumi di traffico generato dall'utenza, nei porti a prevalenza diportistici e pescherecci il servizio è spesso integrato alla raccolta urbana. Rispetto a quest'ultima tipologia, l'ADSP intende studiare congiuntamente con le amministrazioni locali dei sistemi integrati finalizzati a valorizzare la risorsa del rifiuto, ad introdurre modalità innovative di smaltimento, e soprattutto individuare dei modelli di gestione economicamente sostenibili ed efficienti da riportare nel piano di gestione dei rifiuti di che trattasi. Particolarmente sensibile è poi l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale alla gestione dei rifiuti accidentalmente rinvenuti e raccolti in mare dai naviganti, in particolare della plastica abbandonata, grazie al proficuo progetto *"A pesca di plastica"* avviato dagli stakeholders locali del porto di San benedetto del Tronto, che – seppure non rientrante tra i compiti istituzionali specifici dello stesso ente – è un tema ormai ricorrente in ogni porto che non può più essere trascurato. Ne sono dimostrazione di ciò le recenti azioni politiche in sede nazionale volte all'adozione di specifici provvedimenti normativi, atti a definire una

disciplina ad hoc. L’Autorità di Sistema portuale continuerà inoltre a fornire il supporto istituzionale alle iniziative sperimentali che connettono impresa, ricerca avanzata ed università, come il *BER, Blue Economy Research*, promosso in ambito portuale ad Ancona a partire dal progetto pilota Pelikan di Garbage.

Nel frattempo, pur nei limiti delle competenze e delle risorse attuali, l’Autorità di Sistema Portuale partecipa – come ha già partecipato in vari porti di propria giurisdizione – alle iniziative sinergiche con alte amministrazioni pubbliche del territorio (regioni, comuni, capitanerie di porto) finalizzate ad una corretta gestione della tipologia di rifiuti in questione, ciò nelle more dell’adozione degli specifici provvedimenti normativi di cui sopra.

2.1.8 Azioni per il miglioramento della qualità dell’aria

La qualità dell’aria è nei porti italiani, europei, e non solo, il primo tema di preoccupazione ed interesse per la comunità locale. Consapevole della rilevanza di questo tema, l’ADSP del Mare Adriatico Centrale ha implementato il progetto PIA (Progetto Inquinamento Ancona) con Regione Marche e Comune di Ancona con una prima analisi della dispersione degli inquinanti derivanti dalle emissioni delle navi. Il lavoro svolto ha consentito al Comune di Ancona di implementare ulteriormente il modello con la raccolta delle emissioni urbane e da traffico.

Inoltre l’Ente proseguirà autonomamente nell’implementare tutte quelle misure di efficientamento della viabilità e degli spazi portuali che consentano di ridurre le impronte ambientali dei porti di competenza. Come già dimostrato dall’iniziativa *Ancona Blue Agreement*, è possibile coinvolgere gli armatori in progetti che anticipano gli obblighi normativi relativi alla riduzione delle emissioni; d’altro canto, è ormai evidente che il successo della transizione energetica nei settori marittimo e portuale passa anche per un sovvenzionamento pubblico necessario a rendere economicamente sostenibili le incertezze connesse alle nuove soluzioni tecnologiche, dal cold ironing ai carburanti alternativi, soprattutto per le costruzioni navali che hanno ancora una significativa vita utile. In questo senso va salutata positivamente la notizia dell’avvio dal 2025 dell’area MED SECA, come approvato dall’IMO nel giugno 2022, quale step intermedio verso uno shipping ancora più sostenibile. La scadenza del 2025 potrebbe facilitare la promozione di iniziative di anticipazione su base volontaria dei nuovi limiti di emissione nei porti del sistema portuale.

Con particolare attenzione l'Autorità sta seguendo la cosiddetta "svolta verde dello shipping", ovvero il sempre maggiore ricorso da parte degli armatori al rinnovo del naviglio con ricorso a nuovi sistemi di propulsione come il GNL. Infatti con il recente D. Lgs. N. 257/2016 in data 16 dicembre 2016 è stata introdotta nell'ordinamento nazionale la Direttiva 2014/94/UE sulla realizzazione di infrastrutture per i combustibili alternativi (elettricità, idrogeno, GNL ecc.) e sull'approvazione del Quadro strategico nazionale per lo sviluppo dei combustibili alternativi nel settore dei trasporti. In sintesi entro il 2025 i porti (con priorità quelli della rete TEN-T) dovranno dotarsi di infrastrutture per il rifornimento GNL alle navi. Un orientamento che tuttavia necessita di un attento monitoraggio in considerazione delle lezioni apprese e che saranno apprese dal possibile razionamento di questa risorsa dovuto a eventi geopolitici difficilmente anticipabili nella portata e nelle conseguenze, come nel caso dell'attuale conflitto russo-ucraino.

Mentre si va via via delineando una strategia nazionale relativa alla rete di distribuzione, l'Autorità mantiene presenti gli orientamenti dello studio svolto nel 2016. Lo studio è stato effettuato per diversi scenari temporali e di sviluppo sulla base delle direttive e normative per lo sviluppo del settore GNL:

- uno sviluppo del mercato del GNL a partire dal 2020 (anno in cui le legislazioni hanno avuto dei limiti stringenti sul tenore di zolfo nei combustibili marittimi);
- una crescita significativa della domanda dopo il 2025 (anno in cui si prevede il completamento della rete TEN-T)
- il raggiungimento delle condizioni di regime nell'anno 2030 (anno in cui si prevede il completamento della rete nazionale per il GNL)

Lo studio ha individuato il fabbisogno di GNL attuale e per i prossimi anni, prevedendo per il prossimo decennio una tendenza crescente, come sembrano confermare le consegne di nuove navi, che sempre più frequentemente prevedono l'uso di questo carburante.

Un ulteriore elemento di valutazione è rappresentato dagli esiti del progetto PIA, concluso nel 2021. Come emerso dallo studio, la maggior parte delle emissioni prodotte in ambito portuale è generata dal traffico navale, in particolare dai traghetti in fase di stazionamento nel porto di storico, a cui si unisce il traffico veicolare dei mezzi pesanti e delle auto in imbarco e sbarco dalle navi traghetto, oltre al traffico di fondo legato alla normale operatività portuale.

La determinazione del Governo nazionale nel supportare la diffusione degli impianti di cold ironing ha accelerato i progetti di investimento che fino al 2021 erano in una fase di valutazione. A seguito dell'attribuzione delle risorse, entro il 2026 dovrà essere conclusa la parte delle opere, consentendo così di raggiungere ulteriori traguardi ambiziosi dal punto di vista della sostenibilità ambientale.

Un'ulteriore sfida sarà rappresentata dall'organizzazione dell'offerta di carburanti alternativi, dal GNL sopra citato alle soluzioni diverse oggi perseguite dal mercato, tema che dovrà necessariamente essere affrontato in sede sistemica nazionale.

2.1.9 un sistema portuale in trasformazione

2.1.9.1 La redazione del Documento di Pianificazione Strategica del Sistema portuale.

L'ADSP Mar Adriatico Centrale ha in corso la redazione del Documento di Programmazione Strategica di Sistema (DPSS) e dei Piani regolatori Portuali (PRP) dei porti di competenza e che al fine di assicurare la massima integrazione dei documenti strategici, nell'incarico assegnato al RTI aggiudicatario, è previsto anche il Documento di pianificazione energetico ambientale del sistema portuale (DEASP). Si tratta di un percorso strategico fondamentale per assicurare lo sviluppo della portualità medio adriatica, i cui Piani regolatori sono ormai superati nella concezione e mancano della dimensione di sistema. L'iter di redazione del DPSS di questi documenti essenziali per delineare il futuro dei porti si svolgerà nel triennio di vigenza del presente Piano Operativo Triennale. In questi mesi sono intervenute significative innovazioni in materia di pianificazione portuale che dovrebbero assicurare un iter autorizzativo più semplificato. In particolare, l'art. 5 della L. n. 84 del 28 gennaio 1994 *"Documento di Programmazione Strategica di Sistema. Piano Regolatore Portuale"* come aggiornato dal DL 169/2016 è stato da ultimo innovato dal DL 121 (comma 1-septies dell'art. 4) *"Disposizioni urgenti in materia di investimenti e sicurezza delle infrastrutture, dei trasporti e della circolazione stradale, per la funzionalità del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, del Consiglio superiore dei lavori pubblici e dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle infrastrutture stradali e autostradali"* del 10 settembre 2021, convertito con modificazioni dalla legge n.156 del 9 novembre 2021, entrato in vigore il 10 novembre 2021.

La nuova formulazione dell'art. 5 della L. n. 84/94 supera il Piano regolatore di sistema portuale e definisce i contenuti del Documento di programmazione (non più pianificazione) strategica di sistema (DPSS). Viene inoltre specificato che il PRP è un piano territoriale di rilevanza statale e rappresenta l'unico strumento di pianificazione e di governo del territorio nel proprio perimetro di competenza; infatti l'intesa con i comuni è sostituita con un parere che viene chiesto altresì alle Regioni interessate. L'assetto e lo sviluppo di ciascun porto vengono individuati attraverso un percorso che nasce con il DPSS - redatto in coerenza con il Piano generale dei trasporti e della logistica e con gli orientamenti europei in materia di portualità, logistica e reti infrastrutturali nonché il Piano strategico nazionale della portualità e della logistica - e si articola poi per ogni porto del sistema con la redazione dei PRP.

Il DPSS non è assoggettato a valutazione ambientale strategica (VAS). Esso:

- a) definisce gli obiettivi di sviluppo delle Autorità di sistema portuale;
- b) individua gli ambiti portuali, intesi come delimitazione geografica dei singoli porti amministrati dall'Autorità di sistema portuale che comprendono, oltre alla circoscrizione territoriale dell'Autorità di sistema portuale, le ulteriori aree, pubbliche e private, assoggettate alla giurisdizione dell'Autorità di sistema portuale;
- c) ripartisce gli ambiti portuali in aree portuali, retro-portuali e di interazione tra porto e città;
- d) individua i collegamenti infrastrutturali di ultimo miglio di tipo viario e ferroviario coi singoli porti del sistema esterni all'ambito portuale nonché gli attraversamenti dei centri urbani rilevanti ai fini dell'operatività dei singoli porti del sistema.

Il DPSS è adottato dal Comitato di Gestione e successivamente sottoposto, mediante conferenza dei servizi indetta dall'Autorità di sistema portuale, al parere di ciascun Comune e Regione territorialmente interessati, che si esprimono entro quarantacinque giorni dal ricevimento dell'atto, decorsi i quali si intende espresso parere non ostativo. Il DPSS a conclusione dell'iter procedimentale è approvato dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, che si esprime sentita la Conferenza nazionale di coordinamento delle Autorità di sistema portuale. Le attività di redazione del DPSS della ADSP Mare Adriatico Centrale e di aggiornamento del DEASP (redatto per la prima volta nel dicembre 2019) sono previste concludersi entro il 2022 per poi procedere alla redazione dei Piani regolatori portuali. In essi, la pianificazione delle aree portuali e retro-portuali è competenza esclusiva

dell'Autorità di sistema portuale, che vi provvede mediante l'approvazione dei PRP mentre la pianificazione delle aree con funzione di interazione porto-città è di competenza del Comune e della Regione, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge applicabili, che vi provvedono previa acquisizione del parere dell'Autorità di sistema portuale.

Ai fini dell'adozione degli strumenti urbanistici relativi ai collegamenti infrastrutturali di ultimo miglio di tipo viario e ferroviario nonché agli attraversamenti del centro urbano rilevanti ai fini dell'operatività del porto individuati nel DPSS, l'ente competente vi provvede previa acquisizione dell'intesa con l'Autorità di sistema portuale.

Le Autorità di sistema portuale inoltre indicano al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili e alle regioni le aree portuali e retro-portuali potenzialmente destinabili all'ubicazione delle piattaforme logistiche intermodali e all'ubicazione dei punti di scambio intermodale, nonché le aree potenzialmente destinabili alla costruzione di caselli autostradali funzionali alle nuove stazioni ferroviarie dell'alta velocità e dell'alta capacità.

I PRP declinano gli obiettivi, le previsioni, gli elementi, i contenuti e le strategie di ciascuno scalo marittimo, delineando anche l'assetto complessivo delle opere di grande infrastrutturazione, inoltre disegnano e specificano l'ambito e l'assetto delle aree portuali e retro-portuali, individuati e delimitati nel DPSS e individuano analiticamente anche le caratteristiche e la destinazione funzionale delle aree interessate.

Il PRP corredato di rapporto ambientale è:

- a) adottato dal Comitato di gestione dell'Autorità di sistema portuale;
- b) inviato successivamente per il parere, limitatamente alla coerenza di quanto previsto con riguardo alle aree portuali e retro-portuali con i contenuti degli strumenti urbanistici vigenti relativi alle aree contigue a quelle portuali e retro-portuali sulle quali le previsioni del PRP potrebbero avere impatto, al Comune e alla Regione interessati, che si esprimono entro 45 gg. dal ricevimento dell'atto, decorsi i quali si intende espresso parere non ostativo, nonché al Ministero delle infrastrutture e della Mobilità Sostenibili per il parere sulla coerenza di quanto previsto con il DPSS e al Consiglio superiore dei lavori pubblici per il parere di competenza, che si esprimono entro 90 , gg., decorsi i quali si intende espresso parere non ostativo;

- c) approvato, esaurita la procedura sopra descritta nonché quella di VAS, dal Comitato di gestione dell'Autorità di sistema portuale entro quaranta giorni decorrenti dalla conclusione della procedura di VAS.

2.1.9.2 Gli investimenti infrastrutturali per il potenziamento, l'efficienza e la transizione energetica dei porti.

Per contrastare lo shock economico dovuto alla pandemia ed accelerare la ripresa la Commissione europea ha varato, con l'accordo degli Stati Membri, un dispositivo finanziario (*Next generation EU*) annesso al bilancio UE per il periodo 2021-2027, e incentrato sul Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza di 672,5 miliardi di Euro. L'approvazione di queste risorse finanziarie – momento storico dell'integrazione dell'Unione europea – avveniva nel luglio 2020. Conseguentemente, il Governo nazionale avviava la preparazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e disponeva ulteriori strumenti per il finanziamento delle infrastrutture nazionali. Progressivamente venivano allocate le risorse richieste, suddivise nei diversi strumenti finanziari nazionali e comunitari per un totale di 155,2 milioni di Euro. Sono previsti inoltre ulteriori 34 milioni di Euro per il porto di Ortona, mentre con il Decreto MIMS 159/2022 sono stati prorogati di 12 mesi i fondi relativi alla realizzazione del potenziamento dello stabilimento Fincantieri di Ancona (40 milioni di Euro per le infrastrutture demaniali in concessione, oltre a 40 milioni di Euro di investimento privato dell'impresa). Ulteriori 53 milioni di Euro rientrano invece nei fondi previsti dall'Autorità di sistema portuale per investimenti e manutenzioni dei porti del sistema per un importo complessivo di oltre 283 milioni di Euro. Le opportunità relative ai finanziamenti PNRR non sono esaurite allo stato attuale, soprattutto nella parte della digitalizzazione. Proseguirà quindi l'opera dell'Ente di partecipazione ai bandi al fine di accelerare l'implementazione di ulteriori progetti.

INVESTIMENTI	IMPORTO
Nuove infrastrutture	111.310.000 €
Dragaggi e opere connesse	52.333.000 €
Cantieristica	40.000.000 €
Cold ironing e Smart grid	34.800.000 €
Infrastrutture efficienti	30.210.000 €
Intermodalita'	14.350.000 €
TOTALE	283.003.000 €

Gli investimenti risultano così suddivisi per fonte di finanziamento:

FONTI FINANZIAMENTO	IMPORTO
Fondi nazionali	171.200.000 €
PNRR e PNC	58.000.000 €
Fondi ADSP	53.353.000 €
Altri fondi UE e nazionali	450.000 €
TOTALE	283.03.0

Circa il 40% dei fondi è destinato alla realizzazione di nuove infrastrutture che potenziano e ammodernano le capacità degli scali del sistema, concentrati negli scali che generano il traffico merci e la quasi totalità del traffico passeggeri del sistema portuale, oltre al porto di Pescara, oggetto di un intervento volto ad assicurare continuità al complesso ed articolato progetto di modifica del porto canale in corso di esecuzione da parte delle strutture tecniche della Regione Abruzzo.

I dragaggi e le opere di colmata connesse assorbono il 18,5% degli stanziamenti previsti. Si tratta degli investimenti più sensibili per assicurare lo sviluppo delle potenzialità del sistema portuale. Diversi iter autorizzativi sono già in corso da parte dell'ADSP, oltre agli interventi tuttora di competenza del Comune di Ortona per quanto riguarda i dragaggi del porto locale. La distribuzione territoriale è indicativa della priorità trasversale rispetto agli

scali, che sono tutti inclusi se si considerano i sopra richiamati interventi di competenza del Comune di Ortona e – con riferimento a Pescara – gli interventi di manutenzione volti ad assicurare la navigabilità del porto canale durante i lavori in corso nel porto.

Come sopra richiamato, le misure del PNRR hanno reso più certe le condizioni per gli investimenti relativi alla tecnologia della fornitura di energia elettrica da banchina per navi di grande tonnellaggio. In particolare, il PNC renderà possibile entro il 2026 realizzare impianti di cold ironing in tutti i porti del sistema. Nel porto di Ancona, la priorità individuata è la fornitura di energia alle navi traghetto ormeggiate in prossimità del centro urbano, misura peraltro proposta dal Progetto Inquinamento Ancona (PIA) per apportare una significativa riduzione alle emissioni del porto. Negli altri scali le misure sono volte a fornire energia alle navi passeggeri in transito e, nel caso di S. Benedetto del Tronto, alla flotta peschereccia. Nel porto di Ortona è infine previsto un ulteriore investimento per l'infrastruttura necessaria all'alimentazione elettrica delle gru semoventi operative sulle banchine del porto. Il bando GREENPORTS consentirà invece l'ammodernamento delle dorsali elettriche di tutti gli scali, con l'eccezione del porto di Pescara in considerazione della trasformazione in corso, per far fronte al previsto aumento del fabbisogno energetico dell'utenza portuale.

PORTO	TITOLO INTERVENTO	IMPORTO	INVESTIMENTI	FONTE FINANZIAMENTO
ANCONA	INTERVENTO POTENZIAMENTO DELLA CANTIERISTICA	40.000.000 €	CANTIERISTICA	FONDI NAZIONALI
ORTONA	RIQUALIFICAZIONE E POTENZIAMENTO PORTO DI ORTONA	30.000.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	FONDI NAZIONALI
ANCONA	BANCHINAMENTO DEL FRONTE ESTERNO MOLO CLEMENTINO	22.000.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	FONDI NAZIONALI
PESCARA	INTERVENTI DI DEVIAZIONE PORTO CANALE FASE 1C	21.000.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	FONDI NAZIONALI
S. BENEDETTO DT	VASCA DI COLMATA DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO	18.000.000 €	DRAGAGGI E OPERE CONNESSE	FONDI NAZIONALI
ORTONA	APPROFONDIMENTO DEI FONDALI MEDIANTE DRAGAGGIO E CONSOLIDAMENTO DELLA BANCHINA DI RIVA	13.000.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	PNRR E PNC
ANCONA	APPROFONDIMENTO FONDALI B26 E BANCHINE COMMERCIALI	12.000.000 €	DRAGAGGI E OPERE CONNESSE	FONDI NAZIONALI
ANCONA	DEMOLIZIONE PARZIALE MOLO NORD E ADEGUAMENTO FONDALI	11.000.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	FONDI NAZIONALI
PESARO	VASCA DI COLMATA DEL PORTO DI PESARO	11.000.000 €	DRAGAGGI E OPERE CONNESSE	FONDI NAZIONALI
ANCONA	INTERVENTO LUNGOMARE NORD	10.000.000 €	INTERMODALITA'	PNRR E PNC
ANCONA	SMART GRID DEL PORTO DI ANCONA	8.400.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ANCONA	ADEGUAMENTO STRUTTURALE B23	8.000.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	ACCORDO DRAGAGGI: RIEMPIMENTO VASCA COLMATA	7.533.000 €	DRAGAGGI E OPERE CONNESSE	FONDI ADSP
ANCONA	COLD IRONING PORTO	7.000.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ORTONA	FUNZIONALIZZAZIONE EDIFICIO INCOMPIUTO	6.000.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	FONDI NAZIONALI
ANCONA	ESCAVO BANCHINA RETTILINEA CONNESSO A REALIZZAZIONE B27	4.500.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	FONDI ADSP
ORTONA	ADEGUAMENTO STRUTTURALE MOLO MARTELLO	4.500.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ADSP	BANDO MITE CONCESSIONARI	4.000.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ANCONA	PORTO DI ANCONA OBIETTIVO ZERO EMISSIONI: MOVIMENTAZIONE MERCI	3.630.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ANCONA	PAVIMENTAZIONE BB19-21	3.400.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ORTONA	SMART GRID DEL PORTO DI ORTONA	2.735.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
PESARO	SMART GRID DEL PORTO DI PESARO	2.460.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ANCONA	SECONDO LOTTO INTERMODALITA' FASCIO BINARI	2.350.000 €	INTERMODALITA'	FONDI ADSP
ANCONA	ENERGIA VERDE PER IL PORTO DI ANCONA	2.164.600 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ANCONA	ADEGUAMENTO CINTA DOGANALE PER INTERMODALITA'	2.000.000 €	INTERMODALITA'	FONDI ADSP
PESARO	MANUTENZIONE BANCHINA G	2.000.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ORTONA	ELETTRIFICAZIONE BANCHINE PER GRU SEMOVENTI	2.000.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ANCONA	MANUTENZIONE OPERE ACQUE METEORICHE E FOGNARIE PORTO STORICO STRALCIO 2 SUB B	2.000.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	REALIZZAZIONE PARK DOGANALE MAROTTI STRALCIO B	2.000.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	FONDI ADSP
S. BENEDETTO DT	DRAGAGGIO PORTO DI S BENEDETTO DEL TRONTO	1.800.000 €	DRAGAGGI E OPERE CONNESSE	FONDI ADSP

PESARO	DRAGAGGIO PORTO DI PESARO	1.800.000 €	DRAGAGGI E OPERE CONNESSE	FONDI ADSP
ORTONA	MANUTENZIONE SCOGLIERA MOLO NORD	1.500.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	AREE BUNGE	1.200.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	B26 IMPIANTO TRATTAMENTO ACQUE METEORICHE	1.200.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	MANUTENZIONE OPERE ACQUE METEORICHE E FOGNARIE PORTO STORICO STRALCIO 2 SUB A	1.100.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	ADEGUAMENTO STATICO E SISMICO TUBIMAR	1.000.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	RISTRUTTURAZIONE EDIFICI SCALO MAROTTI	860.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	FONDI ADSP
ANCONA	RISTRUTTURAZIONE BANCHINE MANDRACCHIO	800.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	NUOVE TORRI FARO BB 19-21	600.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
PESARO	ELETTRIFICAZIONE BANCHINE DEL PORTO DI PESARO	500.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	PNRR E PNC
PESCARA	ELETTRIFICAZIONE BANCHINA MOLO COMMERCIALE	500.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ORTONA	ELETTRIFICAZIONE MOLO MARTELLO	500.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ANCONA	EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTI ILLUMINAZIONE	500.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
S. BENEDETTO DT	SMART GRID DEL PORTO DI S. BENEDETTO D.T.	500.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
S. BENEDETTO DT	ELETTRIFICAZIONE BANCHINE SAN BENEDETTO DEL TRONTO	500.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
ANCONA	COMPLETAMENTO SISTEMA HYPERION	500.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	FONDI ADSP
ANCONA	MESSA IN SICUREZZA LATO S.OVEST TUBIMAR	450.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
S. BENEDETTO DT	SBDT: RESTAURO MURO PARAONDE	370.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	POTENZIAMENTO ARREDI B16	300.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ORTONA	MANUTENZIONE MURO PARAONDE MOLO NORD	300.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	ELETTRIFICAZIONE BANCHINA 17	300.000 €	COLD IRONING E SMART GRID	FONDI ADSP
S. BENEDETTO DT	SBDT: SPAZI VIA FISCALETTI	290.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ANCONA	SISTEMA COMUNICAZIONE PASSEGGERI MIMOSA	250.000 €	NUOVE INFRASTRUTTURE	ALTRI FONDI UE E NAZIONALI
ORTONA	POSTO IPEZIONE FRONTALIERO ORTONA	200.000 €	INFRASTRUTTURE EFFICIENTI	FONDI ADSP
ADSP	SONDA PARAMETRICA E BOA ONDIMETRICA	200.000 €	DRAGAGGI E OPERE CONNESSE	ALTRI FONDI UE E NAZIONALI
ADSP	VEICOLI A ZERO EMISSIONI	110.400 €	COLD IRONING E SMART GRID	PNRR E PNC
	TOTALE	283.003.000 €		

2.1.10 Security e sicurezza sul posto di lavoro

Per quanto concerne la **security delle infrastrutture portuali e sicurezza sul posto di lavoro**, l'ADSP MAC ha preso atto che la diversa conformazione degli scali portuali del Mare Adriatico Centrale ha reso complessa l'applicazione di un sistema omogeneo di controllo e sorveglianza. I risultati raggiunti e le prospettive di lavoro per il triennio relativamente agli ambiti di maritime security e di safety riferiti alle operazioni portuali sono i seguenti.

Superata la prima fase di transizione legata al trasferimento delle competenze tra i locali Comandi di Capitaneria e la Divisione Security dell'Adsp in materia di maritime security, l'attività di ricognizione iniziata a fine 2021 e proseguita nel primo trimestre 2022 ha evidenziato una serie di interventi, alcuni dei quali rivestono carattere di indifferibilità, anche in considerazione della recente revisione del Programma Nazionale di Sicurezza Marittima approvato con decreto del Ministro delle Infrastrutture e Mobilità sostenibile n. 59 del 17 marzo 2022. Si fa riferimento in tale ottica alla revisione di tutta la documentazione di sicurezza dei porti di sistema con traffici che rientrano nella normativa di maritime security (Valutazioni di sicurezza e Piani di sicurezza), riferita sia agli impianti portuali che alle aree omogenee connesse. Al contempo, in stretta collaborazione con la Direzione Demanio, si renderà necessaria una revisione integrale dei regolamenti accessi che progressivamente si estenderà a tutti i porti di sistema, e che andrà di pari passo con la digitalizzazione dei varchi di accesso carrabili e pedonali laddove esistenti e con l'automazione dei sistemi di controllo.

In tale ottica dopo aver offerto una sintesi del lavoro svolto e degli obiettivi raggiunti dalla Divisione, il focus si concentrerà sugli obiettivi di medio e breve termine e sulla pianificazione degli interventi di medio lungo periodo. Analogo approccio verrà esteso anche all'ambito relativo alla safety con particolare riferimento alle operazioni portuali legato alle attività del Nucleo Ispettivo ADSP. In particolare, si procederà con le seguenti azioni:

- A) revisione integrale della documentazione di security estendibile a tutti i porti interessati dall'applicazione della Maritime security (Ancona, Ortona, Pesaro, Pescara) alla luce del rilascio del nuovo Programma Nazionale di Sicurezza Marittima e dell'attivazione di nuovi traffici legati al settore passeggeri come nel caso del collegamento Pescara – Croazia previsto a partire dal 2023 e degli approdi crocieristici sul porto di Pesaro che prevedono imbarchi mediante natanti di bordo (tender) con nave ormeggiata in rada.
- B) progressiva revisione del Regolamento degli accessi dei porti di sistema anche a fronte del completamento della digitalizzazione di tutte le procedure di gestione dei titoli autorizzativi di accesso in porto e della realizzazione di un sistema automatizzato di controllo accessi integrato ed uniforme per tutti i porti.
- C) implementazione dell'attività ispettiva relativa alle operazioni portuali nel porto di Ancona e attivazione di analogo servizio presso il porto di Ortona;

D) attività di monitoraggio e controllo delle infrastrutture portuali con produzioni di appositi verbali di sopralluogo da condividere con i settori interessati dell'ADSP e con i locali Comandi delle Capitanerie di Porto.

L'attuale assetto normativo che ha previsto il superamento del Decreto Interministeriale 293/01 attraverso la c.d. "Seveso III", la natura dimensionale e produttiva dei porti facenti parti del sistema, unitamente alla necessità di una mappatura aggiornata del rischio connesso a tutte le attività produttive che insistono negli ambiti portuali di sistema, hanno indotto l'ADSP MAC a procedere con la redazione dei c.d. Rapporti integrati di sicurezza, strumento propedeutico ed utile alla redazione dei Piani di sicurezza e di emergenze dei porti dell'Autorità di sistema portuale, azioni che si prevedono di completare entro il 2024. Parallelamente alle attività di prevenzione e diffusione di buone prassi condivise in tema di sicurezza sul lavoro sopra esplicitate, la Divisione Security in stretto contatto con la Divisione Demanio intende avviare già a partire dalla fine dell'anno in corso ed un'attività ricognitiva a livello normativo, che interesserà, per quanto di competenza, tutte le Ordinanze ed i Regolamenti in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale.

2.1.11 Gli obiettivi strategici generali

Oltre agli obiettivi generali e specifici indicati nel POT dell'ADSP MAC, il valore pubblico perseguito dall'Autorità viene integrato anche attraverso il perseguimento dei seguenti **obiettivi strategici generali assegnati al Presidente con Direttiva ministeriale n. 28 del febbraio 2022** e le relative declinazioni operative, obiettivi comuni a tutti i Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale:

Obiettivo strategico n. 1: "Accelerazione della spesa delle risorse in conto capitale relative all'esercizio finanziario 2022".

L'obiettivo strategico si articola in due obiettivi operativi: a) Obiettivo operativo: "Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche - Annualità 2022";

b) Obiettivo operativo: "Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIMS".

Obiettivo strategico n. 2: "Istituzione dello Sportello unico amministrativo per la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti di competenza".

L'obiettivo strategico viene attuato attraverso un obiettivo operativo:

a) Obiettivo operativo: "Completamento delle procedure di digitalizzazione".

Obiettivo strategico n. 3: “Rendicontazione di sostenibilità dell’Ente”.

L’obiettivo strategico viene articolato attraverso un obiettivo operativo:

a) Obiettivo operativo: “Predisposizione della Rendicontazione di sostenibilità dell’Ente”.

Obiettivo strategico n. 4: “Attuazione degli interventi previsti dal Fondo Nazionale Complementare e dal Piano triennale dei dragaggi”.

L’obiettivo strategico si articola in due obiettivi operativi:

a) Obiettivo operativo: “Pubblicazione dei bandi di gara in coerenza con gli obiettivi fissati nei documenti di riferimento e aggiudicazione degli interventi secondo le tempistiche previste dal Fondo Nazionale Complementare”.

b) Obiettivo operativo: “Attuazione degli interventi previsti per il 2022 dal Piano triennale dei dragaggi”.

Obiettivo strategico n. 5: “Completamento del Sistema informativo demanio marittimo. (SID)”.

L’obiettivo strategico viene attuato attraverso un obiettivo operativo:

a) Obiettivo operativo: “Inserimento dei dati relativi alle concessioni demaniali”.

Gli obiettivi strategici indicati dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili (MIMS) sono in corso di recepimento nei diversi documenti di pianificazione strategica dell’Ente, in cui l’Ente ha definito, altresì, i target nel breve periodo e nel medio-lungo in funzione della creazione di valore pubblico. Tali obiettivi sono stati da ultimo oggetto di monitoraggio al 30 giugno 2022.

2.2 Performance

Con il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. è stata riformata la disciplina del rapporto nel pubblico impiego di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 intervenendo, in particolare, in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale, di valorizzazione del merito. Il decreto richiamato, ai cui i principi devono ispirarsi tutti gli Enti Pubblici, si innesta nel più complesso impianto normativo che, a partire dalla l. n. 241/1990 fino alla legge n. 190/2012, al d.lgs. n. 33/2013 e alla l. n. 114/2014, reca disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione ed illegalità nella pubblica amministrazione disciplina gli obblighi di pubblicità e trasparenza, consolidando una moderna visione della Pubblica Amministrazione in cui dominano i principi costituzionali di uguaglianza ed imparzialità, di buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrità e lealtà.

Le amministrazioni, ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, sono tenute alla valutazione, misurazione delle performance dei propri dipendenti e ciò avviene attraverso l'adozione di un apposito sistema, il c.d. ciclo della performance, distinto in varie fasi e rendicontato in distinti documenti quali:

- 1) il Piano delle Performance 2022 – 2024 (aggiornato al 2022);
- 2) la Relazione sulla performance;
- 3) il Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP).

Il Piano delle performance è il documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale che avvia il ciclo di gestione delle performance dell'AdSP MAC ed in cui vengono distribuiti gli obiettivi strategici all'interno dell'organizzazione stessa dell'Ente.

Tale documento, infatti, è definito dal Presidente in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione (Segretario Generale e Dirigenti) in accordo con l'OIV ed individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente definendo i relativi indicatori, i target e le risorse. Il piano è finalizzato a supportare i processi decisionali, a migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione ed a comunicare agli stakeholder priorità e risultati attesi attraverso la pubblicazione del piano stesso e degli altri succitati nel sito web istituzionale, alla sezione "Amministrazione Trasparente" in virtù degli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Con riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), si evidenzia che, con le richiamate deliberazioni del Comitato di Gestione nn. 46 del

20/12/2021 e n. 1212 del 29/04/2022, è stato approvato un SMVP esteso a tutto il personale non dirigente.

Per il personale dirigente dell'ADSP MAC è operativo il Regolamento per il Sistema di valutazione dei Dirigenti e del Segretario Generale (SMVP Dirigenti) approvato con Deliberazione del Comitato di gestione n. 34 del 27/09/2017 che continua a rimanere in vigore.

Il SMVP ha ad oggetto:

- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa (aree in cui si articola la struttura dell'ente) e performance di ente (in riferimento all'amministrazione nel suo complesso);
- la misurazione e la valutazione della performance individuale, intesa come l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione.

Il Sistema individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione delle performance, nonché le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con il Piano per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Il Sistema è adottato, altresì, al fine di garantire per i dipendenti dell'AdSP un sistema unitario di valutazione della performance individuale e aziendale, conforme ai principi di contabilità pubblica e in accordo alle previsioni contrattuali (nazionali e decentrate) relative ai trattamenti retributivi variabili connessi alle prestazioni rese in termini di obiettivi e risultati.

In particolare, gli obiettivi strategici sono indicati dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili (MIMS) e per l'annualità 2022 sono stati assegnati al Presidente con Direttiva ministeriale n. 28 del febbraio 2022. Come riportato all'interno della precedente sottosezione, gli obiettivi assegnati al Presidente sono i seguenti:

Obiettivo strategico n. 1: "Accelerazione della spesa delle risorse in conto capitale relative all'esercizio finanziario 2022".

L'obiettivo strategico si articola in due obiettivi operativi: a) Obiettivo operativo: "Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche - Annualità 2022";
a) Obiettivo operativo: "Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIMS".

Obiettivo strategico n. 2: "Istituzione dello Sportello unico amministrativo per la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti di competenza".

L'obiettivo strategico viene attuato attraverso un obiettivo operativo:

a) Obiettivo operativo: "Completamento delle procedure di digitalizzazione".

Obiettivo strategico n. 3: "Rendicontazione di sostenibilità dell'Ente".

L'obiettivo strategico viene articolato attraverso un obiettivo operativo:

a) Obiettivo operativo: "Predisposizione della Rendicontazione di sostenibilità dell'Ente".

Obiettivo strategico n. 4: "Attuazione degli interventi previsti dal Fondo Nazionale Complementare e dal Piano triennale dei dragaggi".

L'obiettivo strategico si articola in due obiettivi operativi:

a) Obiettivo operativo: "Pubblicazione dei bandi di gara in coerenza con gli obiettivi fissati nei documenti di riferimento e aggiudicazione degli interventi secondo le tempistiche previste dal Fondo Nazionale Complementare".

b) Obiettivo operativo: "Attuazione degli interventi previsti per il 2022 dal Piano triennale dei dragaggi".

Obiettivo strategico n. 5: "Completamento del Sistema informativo demanio marittimo. (SID)".

L'obiettivo strategico viene attuato attraverso un obiettivo operativo:

a) Obiettivo operativo: "Inserimento dei dati relativi alle concessioni demaniali".

Tali obiettivi strategici indicati dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili (MIMS) sono in corso di recepimento nei diversi documenti di pianificazione strategica dell'Ente, in cui l'Ente ha definito, altresì, i target nel breve periodo e nel medio-lungo in funzione della creazione di valore pubblico e sono stati posti in stretto raccordo con gli obiettivi assegnati al personale con funzioni apicali in un'ottica di programmazione coerente con i diversi documenti di programmazione strategica (con relativi indicatori di performance, di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) tenendo conto altresì di obiettivi operativi trasversali (come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità) funzionali alle strategie di generazione del valore pubblico.

Per il personale dirigente dell'ADSP MAC è infatti operativo il Regolamento per il Sistema di valutazione dei Dirigenti e del Segretario Generale (SMVP Dirigenti) approvato con Deliberazione del Comitato di gestione n. 34 del 27/09/2017 che continua a rimanere in vigore.

A questa disciplina è stata recentemente affiancata quella per il personale non dirigente come risultante dal percorso amministrativo intrapreso dall'Ente (Delibera del Comitato di gestione n. 46 del 20 dicembre 2021 e dalla Delibera del Comitato di gestione n. 12 del 29 aprile 2022) in coerenza con la sopra citata normativa di carattere generale.

Il presente sistema di valutazione ha l'obiettivo di rispondere all'esigenza di garantire quanto segue:

- il diritto del singolo impiegato/funziario all'apprezzamento dei risultati raggiunti, alla valutazione delle qualità potenziali, al riconoscimento della propria individualità, allo sviluppo e al miglioramento della prestazione professionale, alla valorizzazione delle competenze;
- il diritto del singolo a riconoscere nel merito, nell'impegno e nella produttività le basi per un equo sistema premiante;
- l'esigenza dell'Ente alla conoscenza dell'attività di ogni unità di personale, la produttività della stessa, il suo valore attuale e potenziale, la sua volontà e capacità di miglioramento;
- l'esigenza dell'Ente alla rilevazione e rappresentazione del contributo di ciascuna risorsa, tramite la misurazione sia delle capacità tecniche e lavorative, sia delle

attitudini a porsi in relazione con i componenti dell'organizzazione e con le regole che la caratterizzano;

- l'esigenza dell'Ente all'individuazione di fabbisogni formativi del personale, alla diffusione e condivisione di obiettivi all'interno dell'Ente, alla comunicazione di cosa ci si attende dal singolo, sia in termini di prestazioni che in termini di comportamenti;

Gli scopi prioritari del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale si riassumono nei seguenti punti:

- condividere gli obiettivi dell'amministrazione con il personale, promuovendo strumenti di interazione e dialogo tra i dipendenti e gli organi di vertice;
- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- chiarire e comunicare che cosa ci si attende – in termini di risultati e comportamenti – dalla singola persona;
- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare allineamento con gli obiettivi complessivi dell'amministrazione);
- promuovere l'emersione di professionalità particolarmente qualificate, al fine della loro valorizzazione;
- valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona (supportare l'allineamento);
- responsabilizzare il lavoro di squadra;
- gestire in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi al fine di contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole.

Sulla base di quanto previsto dal Piano della performance aggiornato annualmente dalla AdSP MAC, si precisa che il ciclo di gestione della performance per il personale con qualifica non dirigenziale dell'ADSP MAC si articola nelle seguenti fasi:

Prima fase – Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;

Seconda fase - Monitoraggio intermedio dell'avanzamento delle attività ed attivazione di eventuali interventi correttivi;

Terza fase – Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale - Valutazione finale.

2.2.1 Prima fase: definizione ed assegnazione degli obiettivi

Sulla base dell'Atto di indirizzo previsto nel Piano della Performance e nel SMVP Dirigenti, il Presidente dell'AdSP, con l'assistenza dell'OIV, definisce una prima individuazione delle priorità strategiche dell'Amministrazione.

Con l'atto di indirizzo, il Presidente dell'AdSP evidenzia in modo del tutto generale le priorità dell'azione amministrativa; mentre per definire gli obiettivi di ciascuno saranno opportuni incontri plenari ed individuali con tutti i livelli del personale dal Segretario generale fino agli impiegati.

Il confronto tra le finalità generali dell'AdSP (formalizzate nell'atto di indirizzo) consentirà di individuare il set degli obiettivi nonché il concorso di ciascuno al compimento dei piani strategici dell'AdSP. Gli incontri plenari serviranno a mettere a punto un Piano degli obiettivi fortemente ancorato al Piano di sviluppo del Porto e ad assicurare che la valutazione del personale sia improntata ai principi di trasparenza e di pubblicità dei criteri e dei risultati e sia garantita la partecipazione al procedimento del valutato.

La scelta degli obiettivi del personale non dirigente, proposta dai livelli gerarchicamente superiori (dal Dirigente di ogni Direzione/Divisione), dovrà essere condivisa da ciascun livello contrattuale nell'ambito di appositi incontri di cui dovrà essere redatto apposito verbale:

- dai Dirigenti per i quadri
- dai Dirigenti e dai quadri per gli impiegati.

Fermo restando quanto previsto nel Regolamento operativo del SMVP dei Dirigenti, le proposte degli obiettivi del personale così come rilevati negli incontri individuali e di gruppo per ciascuna struttura organizzativa, dovranno essere riportate nelle schede sotto riportate, che una volta sottoscritte dovranno essere trasmesse all'Ufficio personale entro non oltre il 31 gennaio dell'anno considerato.

La fase di assegnazione costituisce un momento importante di condivisione tra il Dirigente e il personale degli obiettivi strategici dell'Ente e più in particolare degli obiettivi specifici della struttura. Per questo è opportuno dedicare a tale momento un colloquio individuale e/o di gruppo. Il colloquio assume una rilevanza fondamentale per il buon funzionamento

del sistema di valutazione: l'incontro va visto come una opportunità per condividere il piano di lavoro per l'anno, recependo, laddove opportuno, suggerimenti ed integrazioni da parte dei collaboratori e per chiarire aree e modalità di valutazione. Esso rappresenta per il Dirigente una opportunità utile per orientare il comportamento e l'impegno dei collaboratori.

L'assegnazione degli obiettivi al personale non dirigente e l'attribuzione del relativo punteggio, avviene nelle modalità indicate, sulla base degli obiettivi attribuiti al responsabile della stessa struttura in una logica di coinvolgimento del personale in funzione del ruolo ricoperto ed ai fini dello sviluppo e attuazione dei piani/programmi.

2.2.2 Seconda fase: gestione e monitoraggio intermedio dell'avanzamento dell'attività ed attivazione di eventuali interventi correttivi

Nella valutazione del personale non dirigenziale sono previsti due momenti di verifica intermedi: dopo il mese di maggio e dopo il mese di settembre, verranno valutate le performance dell'anno in corso. Infine, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, come specificato nei paragrafi che seguono, verranno concluse le valutazioni.

In particolare, nei primi due step di verifica il valutato può:

- 1) analizzare l'andamento della propria attività e gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- 2) rilevare e discutere con il valutatore eventuali problemi che costituiscano causa di criticità nel raggiungimento dell'obiettivo al fine di definire, di comune accordo, eventuali azioni correttive.

Gli obiettivi che per cause non prevedibili non possono realizzarsi devono comunque essere tempestivamente portati all'attenzione del valutatore per iscritto prima della scadenza dell'obiettivo per verificarne l'effettiva irraggiungibilità per fatti non dipendenti dalla volontà del valutato. Tali obiettivi potranno essere congelati o ridefiniti.

La ridefinizione degli obiettivi in corso d'anno deve avvenire con una proposta di revisione comunicata per iscritto al valutatore, con contestuale indicazione dei motivi per i quali essa si rende necessaria. A seguito della comunicazione saranno organizzati degli incontri nei quali saranno proposte eventuali modifiche degli obiettivi assegnati che potranno apportare variazioni agli obiettivi stabiliti inizialmente in ragione di effettivi cambiamenti di varia natura che comportino la necessità di una riprogrammazione dell'obiettivo. La

modifica può determinare l'introduzione di nuovi obiettivi, la revisione di obiettivi precedentemente assegnati, la modifica dei target da raggiungere, ecc.

2.2.3 Terza fase: rendicontazione dei risultati e valutazione dell'attività

Le attività che caratterizzano questa fase, nel dettaglio sotto descritte, sono formalizzate attraverso la redazione delle schede di valutazione finale di cui agli allegati nn. 2 e 3.

Le schede sono redatte a seguito del colloquio sui risultati conseguiti fra il valutatore ed il valutato.

Il colloquio di valutazione è il momento qualificante dell'intero sistema e rappresenta una occasione in cui il valutatore ed il valutato possono individuare e annotare su appositi modelli:

- Azioni specifiche di miglioramento della prestazione individuale;
- Eventuali considerazioni del valutato.

Le schede di valutazione finale devono essere consegnate o trasmesse via e-mail al valutato.

Nella fase di valutazione finale un ruolo fondamentale è svolto dall'OIV che presidia, in maniera integrata e sistemica, l'intero processo.

Coerentemente a quanto previsto nel Regolamento operativo del SMVP dei dirigenti e nel Piano della performance, il sistema di misurazione della performance individuale si basa sulla valutazione di due aree distinte:

- 1) Area di risultato, il cui peso è pari a 80 punti su 100.
- 2) Area competenze professionali e comportamenti organizzativi, il cui peso è pari a 20 punti su 100.

1. Valutazione di risultato (MAX 80 PUNTI)

Il Regolamento operativo recante il SMVP Dirigenti prevede che gli obiettivi del personale siano articolati in obiettivi trasversali, che riguardano tutte o più strutture organizzative dell'Ente, e/o obiettivi specifici il cui perimetro è circoscritto al perimetro funzionale di ciascuna struttura e quindi a ciascun dirigente e/o segretario generale.

Coerentemente con quanto previsto dal regolamento citato, tali gli obiettivi assegnati al personale non dirigenziale, sono declinati a cascata in obiettivi operativi che a loro volta possono essere articolati in obiettivi comuni (ossia di gruppo) o obiettivi individuali.

Laddove per alcune aree/uffici non sia possibile individuare obiettivi coerenti/discendenti dagli obiettivi assegnati al Segretario/Dirigenti, nell'ambito della procedura di assegnazione come sopra descritta, saranno individuati obiettivi specifici per le strutture di che trattasi. Al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono assegnati osservando i criteri descritti di seguito:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dal valutato.

Nessun sistema di valutazione sarà mai in grado di misurare tutti gli obiettivi che caratterizzano l'attività di una struttura. È perciò necessario concentrare l'attenzione sugli obiettivi strategici (normalmente 2 o 3) possibilmente coerenti con quelli assegnati al Segretario/Dirigente di riferimento come ad esempio attraverso la declinazione degli stessi in obiettivi operativi.

- misurabilità dell'obiettivo.

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai quadri e al personale deve poter essere verificato senza ambiguità. In fase di assegnazione, pertanto, occorre individuare indicatori ben definiti, corredati dalle modalità di calcolo del loro valore e dai dati elementari posti a base dei calcoli, nonché delle relative tempistiche.

-controllabilità dell'obiettivo da parte del valutato.

La valutazione deve basarsi sul principio della responsabilizzazione del valutato. A tal fine, è necessario che il conseguimento dell'obiettivo dipenda solo, o almeno in misura prevalente, dall'attività svolta dal valutato stesso e dalla sua struttura.

Nel caso l'obiettivo costituisca il risultato di un processo complesso che coinvolge più attori differenti, occorre valutare solo il sotto-obiettivo, relativo alla parte di processo direttamente controllata.

-chiarezza del limite temporale di riferimento.

A ciascun obiettivo è associato un punteggio massimo conseguibile, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce. La somma dei punteggi deve essere pari a 80.

Il punteggio attribuito a ciascun dipendente per i risultati conseguiti è espresso dalla somma dei punteggi conseguiti per i singoli obiettivi, secondo la relazione

$Pr = \sum Pi$ in cui:

- Pr è il punteggio complessivo dei risultati conseguiti
- Pi è il punteggio ottenuto per l'obiettivo i-esimo.

Il punteggio può, quindi, variare tra 0 e 80

2. Valutazione dei comportamenti organizzativi (MAX 20 PUNTI)

I comportamenti organizzativi, declinati in funzione del ruolo ricoperto da ciascun dipendente, risultano rilevanti nella verifica del livello di performance raggiunta. Il presente sistema di valutazione della performance intende quindi valorizzare i comportamenti organizzativi nella valutazione delle persone direttamente o non direttamente responsabili di un Settore/Servizio, poiché ritiene gli stessi di fondamentale importanza per il successo dell'organizzazione nel suo complesso. Il modello di valutazione del personale con qualifica non dirigenziale prevede i seguenti parametri, ad ognuno dei quali viene assegnato un punteggio massimo di 4 punti riepilogato nelle tabelle sottostanti:

a) Flessibilità professionale – tot massimo 4 punti

Il parametro mira a valutare la capacità del dipendente di adattarsi velocemente ed efficacemente alle diverse e mutevoli esigenze della propria struttura organizzativa. Ciò, sia dal punto di vista della disponibilità personale che della capacità di adeguare la propria professionalità. Il punteggio minimo (1) corrisponde ad una interpretazione rigida e/o discontinua del dipendente, mentre il massimo (4) corrisponde ad una perfetta interpretazione del concetto di flessibilità. Il valutatore terrà conto del comportamento del dipendente nel corso dell'intero periodo di valutazione.

b) Capacità di lavorare in gruppo – tot massimo 4 punti

Di ogni dipendente verrà valutata la capacità di collaborare efficacemente con colleghi, superiori, nei gruppi di lavoro e con unità organizzative diverse, di condividere informazioni e conoscenze di utilità comune e di contribuire a creare un clima interno positivo. Il punteggio minimo (1) corrisponde ad un comportamento isolato e per nulla incline alla collaborazione coi colleghi e superiori, mentre il massimo (4) corrisponde ad una piena partecipazione alle attività di gruppo, con scambi efficaci coi colleghi e coi superiori tali da

concorrere attivamente al risultato finale. Il valutatore terrà conto del comportamento del dipendente nel corso dell'intero periodo di valutazione.

c) Precisione, rispetto dei tempi e produttività – tot massimo 4 punti

Ogni dipendente, in funzione del proprio ruolo, è tenuto a garantire la propria parte in tal senso. Il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra dipende dall'approccio positivo di ciascun dipendente. Ogni dipendente non può prescindere quindi da precisione e puntualità nella esecuzione dei propri compiti, consentendo all'Ente il rispetto dei tempi ed un elevato livello di produttività e qualità. Pertanto, prenderà il punteggio minimo (1) il dipendente che avrà dimostrato di non controllare lo stato di avanzamento delle proprie attività, il livello di accuratezza/qualità nello svolgimento delle stesse, non rispettando le scadenze concordate o i ragionevoli tempi di esecuzione delle proprie mansioni, risultando quindi impreciso e approssimativo ed obbligando i propri superiori a controllare ripetutamente il suo lavoro. Prenderà il punteggio massimo (4) il dipendente che risulterà capace di svolgere accuratamente e qualitativamente il proprio lavoro rispettando i tempi previsti, ed esprimendo un forte ed autonomo orientamento alla ricerca di modalità procedurali nuove e più efficienti.

d) Autonomia e problem solving

Sia pure con il diverso grado di autonomia connesso al livello di inquadramento (da CCNL), il personale tutto è chiamato a contribuire, affiancando i dirigenti, al processo risolutivo dei problemi d'ufficio. È pertanto da apprezzarsi particolarmente il livello di autonomia mostrato nell'affrontare i problemi (analisi e presentazione di possibili soluzioni al proprio superiore, nonché ai colleghi di altre strutture che eventualmente fossero coinvolti nel raggiungimento di un obiettivo trasversale, anche proponendo strumentazioni e metodologie innovative) e nel portarli a compimento senza intoppi, sapendo riconoscere quali decisioni deve rinviare al proprio superiore. In questa ottica, prenderà il punteggio minimo (1) il dipendente che avrà necessita di una supervisione continua nell'impostazione del proprio lavoro e nell'espletamento dei compiti, dimostrando un basso livello di autonomia e scaricando su altri la ricerca delle soluzioni e le eventuali responsabilità, specie in situazioni di emergenza e di difficoltà. Prenderà il punteggio massimo (4) il dipendente che risulterà capace di affrontare in piena autonomia i problemi, che prospetterà le corrette soluzioni, che addirittura si adopererà spontaneamente per farsi carico dell'analisi

di problemi complessi mostrando un elevato livello di efficienza, anche in contesti complessi ed eterogenei.

e) Competenze professionali – tot massimo 4 punti

Lo svolgimento del proprio lavoro è connesso, oltre che agli elementi analizzati sopra, anche alla necessaria competenza professionale, che si esplica attraverso l'interesse e la volontà dei dipendenti di apprendere gli insegnamenti del personale più esperto, di migliorare la propria formazione mediante la frequentazione di corsi e lo studio dei problemi complessi finalizzato alla ricerca della migliore soluzione. La competenza è un valore aggiunto ed a chi la dimostra l'Ente deve riconoscere uno specifico merito. Per tale ragione, prenderà il punteggio minimo (1) il dipendente che non possiede capacità tecnico-professionali e relazionali adeguate a garantire una prestazione sufficiente. Prenderà il punteggio massimo (4) il dipendente che dimostrerà di possedere ottime capacità tecnico-professionali e relazionali tenendo in considerazione anche l'interesse e l'impegno ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze professionali cogliendo le opportunità offerte dall'Ente (corsi, testi...) o agendo di propria iniziativa.

Ai fini della quantificazione del premio di risultato del personale si applicano le seguenti soglie:

Punteggio attribuito	Premio assegnato
≤ 60 punti	Nessun premio
$61 < x \leq 74$	74%
$75 < x \leq 84$	84%
$85 < x \leq 94$	94%
$95 < x \leq 100$	100%

Le modalità di valutazione sono complesse e si correlano al sistema di riconoscimento dei premi che verranno erogati in un'unica soluzione fatto salvo quanto diversamente previsto nella contrattazione decentrata.

Occorre quindi procedere alle valutazioni con un preciso ordine sequenziale:

- 1) Entro il 31 gennaio – Valutazione degli obiettivi individuali e dei comportamenti organizzativi

La valutazione dei Quadri è effettuata dai Dirigenti; la valutazione del personale viene effettuata dal Dirigente o dal Segretario sulla base della proposta elaborata dai quadri di riferimento. I risultati della valutazione sono contenuti nella scheda di cui all'allegato n. 2.

- 2) Entro il 10 febbraio- Armonizzazione delle valutazioni: il Presidente ed il Segretario Generale convocano i dirigenti alla presenza dell'OIV per discutere sulle valutazioni svolte. Scopo della riunione è verificare le diverse modalità di valutazione già effettuate allo scopo di armonizzare le forme di giudizio per quanto possibile ed ove ritenuto opportuno;
- 3) Entro il 28 febbraio- Colloquio e formalizzazione delle valutazioni dei quadri e del restante personale: in sede di colloquio individuale i valutatori restituiscono i risultati della valutazione.

Di seguito, i dirigenti formalizzano all'ufficio del personale le valutazioni di ciascun dipendente, consegnando all'ufficio suddetto le schede debitamente firmate dal dipendente e dal dirigente.

- 4) Entro il 31 marzo: erogazione in un'unica soluzione dei premi assegnati al personale;
- 5) Entro il 30 aprile ai sensi del Regolamento operativo relativo al SMVP Dirigenti: verifica finale dei risultati conseguiti dal Dirigenti/segretario
- 6) Entro il 30 giugno Relazione annuale sulle performance: L'Ufficio del personale con il supporto dell'OIV, provvederà a redigere e a pubblicare su amministrazione trasparente la relazione annuale sulla performance.

Come sopra evidenziato i premi sono erogati in un'unica soluzione sulla base dei risultati della valutazione, tenuto conto del plafond massimo attribuibile per livello di inquadramento stabilito nella contrattazione decentrata.

Per il personale che viene assunto ad anno iniziato (prima o dopo la assegnazione degli obiettivi) o che lasci l'Ente, nel corso dell'anno cui si riferisce la valutazione, si opererà proporzionalmente tenendo conto del periodo di servizio effettivamente svolto.

Nel caso in cui nel corso dell'anno oggetto della valutazione sia cambiato il valutatore, le valutazioni nei confronti del personale interessate dal cambio saranno operate congiuntamente da entrambi i valutatori.

In caso di assenza prolungata la valutazione sarà operata tenendo conto del periodo di servizio effettivamente svolto e dei risultati conseguiti fermo restando la possibilità di congelare o revisionare gli obiettivi secondo quanto sopra specificato.

Per tutte le circostanze speciali non contemplate nel presente regolamento, varranno le disposizioni impartite di volta in volta dal Segretario Generale e per il Segretario Generale dal Presidente pro tempore.

In caso di contestazione, ogni valutato entro 10 (dieci) giorni dalla sottoscrizione per ricevuta della scheda di valutazione della performance, può presentare istanza per l'attivazione della procedura di conciliazione inviando una mail al personale, contenente l'esposizione di motivate osservazioni anche corredate da documenti/atti al fine di attivare una revisione della valutazione.

La domanda dovrà contenere le generalità del richiedente e copia della scheda di valutazione.

L'istanza viene trasmessa all'OIV che ricevuta la richiesta provvede ad invitare il valutato ed il valutatore ad un colloquio al fine di esaminare le osservazioni proposte e per un eventuale componimento delle divergenze. Al colloquio di conciliazione il valutato può farsi assistere da un rappresentante sindacale e/o da un legale di fiducia.

Del colloquio è redatto verbale con la proposta di valutazione, una copia del quale deve essere consegnata ai soggetti invitati al colloquio.

La decisione dell'OIV deve essere assunta entro 30 (trenta) giorni dalla presentazione dell'istanza di conciliazione e non preclude il ricorso alle forme di tutela giurisdizionali esperibili.

Gli obiettivi vengono quindi assegnati sulla base delle seguenti schede relative all'area di risultato e all'area riguardante le competenze professionali e i comportamenti organizzativi.



Assegnazione obiettivi performance	Nome e cognome:
Periodo di riferimento: anno _____	Posizione ricoperta: Funzionario responsabile / Personale di Divisione.....

SCHEDA PER ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

AREA DI RISULTATO

	Descrizione obiettivo	Descrizione indicatore	Punteggio massimo attribuibile
Obiettivo n.1			
Obiettivo n.2			
Obiettivo n.....			
<u>PUNTEGGIO TOTALE</u>			MAX 80

Coerentemente con quanto previsto dal Regolamento, gli obiettivi assegnati al personale non dirigenziale sono declinati a cascata in obiettivi operativi che a loro volta possono essere articolati in obiettivi comuni (ossia di gruppo) o obiettivi individuali.

Al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono assegnati osservando i seguenti criteri:

- *rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dal valutato;*
- *misurabilità dell'obiettivo;*



-controllabilità dell'obiettivo da parte del valutato.

-chiarezza del limite temporale di riferimento.

A ciascun obiettivo è associato un punteggio massimo conseguibile, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce. La somma dei punteggi deve essere pari a 80.

AREA COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Fattore di valutazione	Punteggio attribuibile
<u>Flessibilità professionale</u> Il parametro mira a valutare la capacità del dipendente di adattarsi velocemente ed efficacemente alle diverse e mutevoli esigenze della propria struttura organizzativa. Ciò, sia dal punto di vista della disponibilità personale che della capacità di adeguare la propria professionalità. Il punteggio minimo (1) corrisponde ad una interpretazione rigida e/o discontinua del dipendente, mentre il massimo (4) corrisponde ad una perfetta interpretazione del concetto di flessibilità. Il valutatore terrà conto del comportamento del dipendente nel corso dell'intero periodo di valutazione.	1
	2
	3
	4
<u>Capacità di lavorare in gruppo</u> Di ogni dipendente verrà valutata la capacità di collaborare efficacemente con colleghi, superiori, nei gruppi di lavoro e con unità organizzative diverse, di condividere informazioni e conoscenze di utilità comune e di contribuire a creare un clima interno positivo. Il punteggio minimo (1) corrisponde ad un comportamento isolato e per nulla incline alla collaborazione coi colleghi e superiori, mentre il massimo (4) corrisponde ad una perfetta partecipazione alle attività di gruppo, con scambi efficaci coi colleghi e coi superiori tali da concorrere attivamente al risultato	1
	2
	3
	4



finale. Il valutatore terrà conto del comportamento del dipendente nel corso dell'intero periodo di valutazione.	
<u>Precisione, rispetto dei tempi e produttività</u> Ogni dipendente, in funzione del proprio ruolo, è tenuto a garantire la propria parte in tal senso. Il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra dipende dall'approccio positivo di ciascun dipendente. Ogni dipendente non può prescindere quindi da precisione e puntualità nella esecuzione dei propri compiti, consentendo all'Ente il rispetto dei tempi ed un elevato livello di produttività e qualità. Pertanto, prenderà il punteggio minimo (1) il dipendente che avrà dimostrato di non controllare lo stato di avanzamento delle proprie attività, il livello di accuratezza/qualità nello svolgimento delle stesse, non rispettando le scadenze concordate o i ragionevoli tempi di esecuzione delle proprie mansioni, risultando quindi impreciso e approssimativo ed obbligando i propri superiori a controllare ripetutamente il suo lavoro. Prenderà il punteggio massimo (4) il dipendente che risulterà capace di svolgere accuratamente e qualitativamente il proprio lavoro rispettando i tempi previsti, ed esprimendo un forte ed autonomo orientamento alla ricerca di modalità procedurali nuove e più efficienti.	1 2 3 4
<u>Autonomia e problem solving</u> Sia pure con il diverso grado di autonomia connesso al livello di inquadramento (da CCNL), il personale tutto è chiamato a contribuire, affiancando i dirigenti, al processo risolutivo dei problemi d'ufficio. È pertanto da apprezzarsi particolarmente il livello di autonomia mostrato nell'affrontare i problemi (analisi e presentazione di possibili soluzioni al proprio superiore, nonché ai colleghi di altre strutture che eventualmente fossero coinvolti nel raggiungimento di un obiettivo trasversale, anche proponendo strumentazioni e metodologie innovative) e nel portarli a	1 2 3 4



<p>compimento senza intoppi, sapendo riconoscere quali decisioni deve rinviare al proprio superiore. In questa ottica, prenderà il punteggio minimo (1) il dipendente che avrà necessita di una supervisione continua nell'impostazione del proprio lavoro e nell'espletamento dei compiti, dimostrando un basso livello di autonomia e scaricando su altri la ricerca delle soluzioni e le eventuali responsabilità, specie in situazioni di emergenza e di difficoltà. Prenderà il ponteggio massimo (4) il dipendente che risulterà capace di affrontare in piena autonomia i problemi, che prospetterà le corrette soluzioni, che addirittura si adopererà spontaneamente per farsi carico dell'analisi di problemi complessi mostrando un elevato livello di efficienza, anche in contesti complessi ed eterogenei.</p>	
<p><u>Competenze professionali</u></p> <p>Lo svolgimento del proprio lavoro è connesso, oltre che agli elementi analizzati sopra, anche alla necessaria competenza professionale, che si esplica attraverso l'interesse e la volontà dei dipendenti di apprendere gli insegnamenti del personale più esperto, di migliorare la propria formazione mediante la frequentazione di corsi e lo studio dei problemi complessi finalizzato alla ricerca della migliore soluzione. La competenza è un valore aggiunto ed a chi la dimostra l'Ente deve riconoscere uno specifico merito. Per tale ragione, prenderà il punteggio minimo (1) il dipendente che non possiede capacità tecnico-professionali e relazionali adeguate a garantire una prestazione insufficiente. Prenderà il ponteggio massimo (4) il dipendente che dimostrerà di possedere ottime capacità tecnico-professionali e relazionali tenendo in considerazione anche l'interesse e l'impegno ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze professionali cogliendo le opportunità offerte dall'Ente (corsi, testi...) o agendo di propria iniziativa.</p>	<p>1</p> <hr/> <p>2</p> <hr/> <p>3</p> <hr/> <p>4</p>



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Centrale

Porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona

PUNTEGGIO TOTALE

MAX 20

Note:

Data _____

Il Dirigente/Quadro valutatore

Il Valutato



Valutazione raggiungimento obiettivi performance	Nome e cognome:
Periodo di riferimento: anno _____	Posizione ricoperta: Funzionario tecnico responsabile / Personale di Divisione.....

SCHEDA VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

AREA DI RISULTATO

	Descrizione obiettivo	Risultato conseguito	Note/motivazioni	Punteggio attribuito
Obiettivo n.1				
Obiettivo n.2				
Obiettivo n....				
<u>PUNTEGGIO TOTALE</u>				_____

AREA COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Fattore di valutazione	Note/motivazioni	Punteggio attribuito
------------------------	------------------	----------------------



<p><u>Flessibilità professionale</u></p> <p>Il parametro mira a valutare la capacità del dipendente di adattarsi velocemente ed efficacemente alle diverse e mutevoli esigenze della propria struttura organizzativa. Ciò, sia dal punto di vista della disponibilità personale che della capacità di adeguare la propria professionalità. Il punteggio minimo (1) corrisponde ad una interpretazione rigida e/o discontinua del dipendente, mentre il massimo (4) corrisponde ad una perfetta interpretazione del concetto di flessibilità. Il valutatore terrà conto del comportamento del dipendente nel corso dell'intero periodo di valutazione.</p>		
<p><u>Capacità di lavorare in gruppo</u></p> <p>Di ogni dipendente verrà valutata la capacità di collaborare efficacemente con colleghi, superiori, nei gruppi di lavoro e con unità organizzative diverse, di condividere informazioni e conoscenze di utilità comune e di contribuire a creare un clima interno positivo. Il punteggio minimo (1) corrisponde ad un comportamento isolato e per nulla incline alla collaborazione coi colleghi e superiori, mentre il massimo (4) corrisponde ad una perfetta partecipazione alle attività di gruppo, con scambi efficaci coi colleghi e coi superiori tali da concorrere attivamente al risultato finale. Il valutatore terrà conto del comportamento del dipendente nel corso dell'intero periodo di valutazione.</p>		



<p><u>Precisione, rispetto dei tempi e produttività</u></p> <p>Ogni dipendente, in funzione del proprio ruolo, è tenuto a garantire la propria parte in tal senso. Il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra dipende dall'approccio positivo di ciascun dipendente. Ogni dipendente non può prescindere quindi da precisione e puntualità nella esecuzione dei propri compiti, consentendo all'Ente il rispetto dei tempi ed un elevato livello di produttività e qualità. Pertanto, prenderà il punteggio minimo (1) il dipendente che avrà dimostrato di non controllare lo stato di avanzamento delle proprie attività, il livello di accuratezza/qualità nello svolgimento delle stesse, non rispettando le scadenze concordate o i ragionevoli tempi di esecuzione delle proprie mansioni, risultando quindi impreciso e approssimativo ed obbligando i propri superiori a controllare ripetutamente il suo lavoro. Prenderà il punteggio massimo (4) il dipendente che risulterà capace di svolgere accuratamente e qualitativamente il proprio lavoro rispettando i tempi previsti, ed esprimendo un forte ed autonomo orientamento alla ricerca di modalità procedurali nuove e più efficienti.</p>		
<p><u>Autonomia e problem solving</u></p> <p>Sia pure con il diverso grado di autonomia connesso al livello di inquadramento (da CCNL), il personale tutto è chiamato a contribuire, affiancando i dirigenti, al processo risolutivo dei problemi d'ufficio. È pertanto da apprezzarsi particolarmente il livello di autonomia mostrato nell'affrontare i problemi (analisi e presentazione di possibili soluzioni al proprio superiore, nonché ai colleghi di altre strutture che eventualmente fossero coinvolti nel raggiungimento di un obiettivo trasversale, anche proponendo strumentazioni e metodologie innovative) e nel</p>		



<p>portarli a compimento senza intoppi, sapendo riconoscere quali decisioni deve rinviare al proprio superiore. In questa ottica, prenderà il punteggio minimo (1) il dipendente che avrà necessita di una supervisione continua nell'impostazione del proprio lavoro e nell'espletamento dei compiti, dimostrando un basso livello di autonomia e scaricando su altri la ricerca delle soluzioni e le eventuali responsabilità, specie in situazioni di emergenza e di difficoltà. Prenderà il punteggio massimo (4) il dipendente che risulterà capace di affrontare in piena autonomia i problemi, che prospetterà le corrette soluzioni, che addirittura si adopererà spontaneamente per farsi carico dell'analisi di problemi complessi mostrando un elevato livello di efficienza, anche in contesti complessi ed eterogenei.</p>		
<p><u>Competenze professionali</u></p> <p>Lo svolgimento del proprio lavoro è connesso, oltre che agli elementi analizzati sopra, anche alla necessaria competenza professionale, che si esplica attraverso l'interesse e la volontà dei dipendenti di apprendere gli insegnamenti del personale più esperto, di migliorare la propria formazione mediante la frequentazione di corsi e lo studio dei problemi complessi finalizzato alla ricerca della migliore soluzione. La competenza è un valore aggiunto ed a chi la dimostra l'Ente deve riconoscere uno specifico merito. Per tale ragione, prenderà il punteggio minimo (1) il dipendente che non possiede capacità tecnico-professionali e relazionali adeguate a garantire una prestazione insufficiente. Prenderà il punteggio massimo (4) il dipendente che dimostrerà di possedere ottime capacità tecnico-professionali e relazionali tenendo in considerazione anche l'interesse e l'impegno ad ampliare ed approfondire le</p>		



proprie conoscenze professionali cogliendo le opportunità offerte dall'Ente (corsi, testi...) o agendo di propria iniziativa.		
<u>PUNTEGGIO TOTALE</u>		_____



SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE

Elementi di valutazione	Parametri	Punteggio
VALUTAZIONE RISULTATI		
Raggiungimento obiettivi	0-80	_____
VALUTAZIONE COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		
Flessibilità professionale	1-4	_____
Capacità di lavorare in gruppo	1-4	_____
Precisione, rispetto dei tempi e produttività	1-4	_____
Autonomia e problem solving	1-4	_____
Competenze professionali	1-4	_____
<u>TOTALE PUNTEGGIO</u>		_____

Data _____

Il Dirigente/Quadro valutatore

Il Valutato



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Centrale

Porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Con Decreto presidenziale n. 22 del 29/04/2022, l'ADSP MAC ha adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024.

Il PTPCT 2022-2024 è stato elaborato tenendo conto di un quadro normativo estremamente dinamico che ha comportato la decisione del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione di rinviare la data per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, fissata al 31 gennaio di ogni anno dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, al 30 aprile per l'anno 2022.

Inoltre, occorre sottolineare come il legislatore ha rafforzato la necessità che il PTPCT contenga gli "obiettivi strategici" in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza definiti dall'Organo di Indirizzo e che gli stessi siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione dell'Amministrazione. Così l'art. 1, co. 8 della L. 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

Nel PTPCT 2022-2024 a riguardo, sono stati individuati quali obiettivi strategici formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore:

1. il potenziamento del coinvolgimento di dirigenti e dipendenti nel processo di elaborazione del PTPCT e la responsabilizzazione in fase di attuazione dello stesso. Verrà richiesta sempre maggiore collaborazione per la mappatura dei processi e la valutazione dei rischi ad essi correlati, con l'individuazione di strategie di mitigazione dei rischi stessi, per i settori di rispettiva competenza. La cooperazione tra la figura del RPCT Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza e le diverse strutture in cui si articola l'Amministrazione dovrà essere sempre più efficace.

2. l'implementazione della trasparenza dell'attività amministrativa attraverso una maggiore informatizzazione dei flussi di lavoro ed un più puntuale monitoraggio delle fasi relative alla pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Ente, con maggiore attenzione alla qualità dei dati pubblicati, come misura di prevenzione dell'illegalità e strumento di garanzia per i cittadini.
3. l'attivazione dei controlli interni per il monitoraggio delle misure di anticorruzione e trasparenza adottate, con il coinvolgimento di tutti i Dirigenti e Funzionari dell'Ente.
4. lo sviluppo delle politiche sulle performance finalizzate a raggiungere un clima organizzativo che favorisca la prevenzione della corruzione con l'assegnazione di obiettivi organizzativi e individuali specifici ai Responsabili dei servizi ed ai loro Dirigenti.
5. l'implementazione dei percorsi formativi specifici per i dipendenti in materia di anticorruzione e trasparenza per rafforzare, anche attraverso il costante aggiornamento del Codice di Comportamento, la comprensione e la condivisione delle regole e dei valori che costituiscono le fondamenta etiche delle regole di comportamento, per migliorarne l'applicazione nei processi e in tutte le attività dell'Ente. Verrà promosso l'aggiornamento costante di tutti i dipendenti dell'Ente sulla normativa di riferimento e sulle disposizioni impartite dall'ANAC in materia.

IL PTPCT 2022-2024 inoltre individua i soggetti coinvolti nel processo di predisposizione del piano e nell'attuazione delle misure di prevenzione previste nel piano, individuando i ruoli, i compiti specifici di ciascun attore coinvolto (RPCT- Dirigente dell'ADSP MAC- Dipendenti – Collaboratori -OIV- Stakeholders)

Inoltre, conformemente a quanto previsto nell'art. 6 del DM 30/06/2022, questo Ente ha riaggiornato la mappatura dei processi a rischio corruttivo (allegato 1 al PTPCT 2022-2024) per le aree di rischio indicate dalla richiamata disposizione sopra citata, individuando altresì i processi ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Con riferimento alla Trasparenza occorre evidenziare che a norma di quanto previsto dal D.lgs. n. 33/2013, l’Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale provvede a pubblicare tutti i dati, informazioni, documenti e procedimenti contestualmente alla loro formazione, adozione, elaborazione o aggiornamento e comunque entro il termine previsto dalla normativa vigente secondo quanto previsto nell’allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310 del 2016.

I dati e le informazioni personali saranno pubblicati nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali in conformità al Regolamento Europeo n. 679/2016.

È cura e responsabilità di ogni Dirigente/Responsabile di Direzione/Divisione/Settore provvedere a pubblicare o trasmettere ai referenti di Direzione/Divisione/Settore, per poi procedere alla pubblicazione di atti, provvedimenti e regolamenti di propria emanazione e/o istruttoria (quali delibere, decreti, determine, verbali, note, ordinanze, regolamenti ed altri atti della propria attività istituzionale assoggettati a pubblicazione) nella sezione specifica, della sezione “Amministrazione Trasparente”, ai sensi della normativa vigente ed in particolare ai sensi del D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii..

A tal fine è stata approvata dal Presidente dell’Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale, di concerto con i Dirigenti, la Delibera n. 68 del 15/03/2021 con la quale sono stati individuati i responsabili, i referenti ed i collaboratori della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell’Ente.

Nell’allegato n. 9 del PTPCT 2022-2024 è riportato l’aggiornamento dell’elenco dei nominativi dei dipendenti responsabili, referenti e collaboratori delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente dei responsabili/referenti della correttezza, integralità e completezza delle pubblicazioni sono i Dirigenti/Responsabili di settore.

Essi hanno il compito di assicurare costantemente la pubblicazione corretta degli atti da loro stessi emessi e/o predisposti dai propri uffici per la firma del Segretario Generale e/o del Presidente/Commissario, dando disposizioni in tal senso ai relativi referenti e collaboratori,

fornendo loro le indicazioni ed i supporti necessari per consentire il perfetto espletamento delle funzioni loro attribuite.

I Dirigenti/Responsabili dei vari settori rispondono delle eventuali omissioni o ritardi delle suddette pubblicazioni in caso di verifiche e controlli, anche da parte di organismi esterni preposti.

Il RPCT vigila periodicamente sul comportamento dei dirigenti e dei collaboratori, verificando il loro operato anche con controlli a campione ed effettua un costante monitoraggio sulle pubblicazioni dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente del sito.

Nella sezione Amministrazione Trasparente alla sottosezione "Accesso civico" è possibile scaricare i relativi moduli per presentare le istanze di accesso che saranno indirizzate al RPCT.

La corretta esecuzione dei compiti suddetti è preciso ed imprescindibile elemento di valutazione dei dipendenti nella valutazione delle performance.

Il PTPCT 2022-2024 completo e relativi allegati sono consultabili e scaricabili al link: <https://porto.ancona.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-per-la-trasparenza-e-l-integrita/ptpct-2022-2024>



SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale è un ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria ai sensi della L. n. 84/1994 e ss.mm.ii..

L'Organizzazione dell'AdSP MAC comprende:

- **il Presidente**

- esercita i poteri e le attribuzioni indicate dall'art. 8 della L. n. 84/1994 e ss.mm.ii.;
- è il legale rappresentante dell'Ente e viene nominato dal Ministro delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili, d'intesa con il Presidente o i Presidenti della regione interessata;
- in particolare, svolge i compiti di indirizzo strategico e gestionale dell'Ente, coordina le P.A. presenti in porto, promuove i programmi di investimento infrastrutturale e amministra le aree e i beni del demanio marittimo, ai sensi dell'art. 8 della L. n. 84/94.

L'attuale Presidente dell'Adsp MAC è stato nominato con D.M. 15 marzo 2022 n. 55.

- **il Comitato di Gestione**

- svolge i compiti di indirizzo strategico e gestionale dell'Ente e del demanio marittimo ricadente nella circoscrizione territoriale di competenza, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 84/94 e ss.mm.ii.;
- con la nomina del Presidente è stato ricomposto con il Decreto n. 21 del 28 aprile 2022 con riserva di integrazione dell'Organo nei modi di legge, in relazione alle successive designazioni o a quelle per le quali erano in corso le relative verifiche, all'esito dei prescritti procedimenti;
- con Decreto n. 54 del 30 maggio 2022 l'Organo è stato integrato con il membro designato dalla Regione Abruzzo, all'esito del prescritto procedimento istruttorio;
- con il Decreto n. 82 del 05 luglio 2022 è stato integrato con il membro designato dalla Regione Marche, all'esito del prescritto procedimento istruttorio.



- **il Collegio dei Revisori dei Conti**
 - svolge tutti i compiti previsti dalla normativa vigente relativamente alla funzione di revisore dei conti, ai sensi dell'art. 11 della L. n. 84/94 e ss.mm.ii.;
 - è stato costituito a far data dal 15 novembre 2021 con decreto ministeriale 28 ottobre 2021, n. 423, del Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili.
- **l'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare**
 - quale organismo di confronto partenariale ascendente e discendente con funzioni consultive di partenariato economico e sociale, ai sensi dell'art. 11 bis della L. n. 84/94 e ss.mm.ii.;
 - è stato ricostituito in data 8 febbraio 2022 con Delibera Commissariale n. 26/2022.
- **il Segretariato Generale**
 - è composto dal Segretario Generale e dalla Segreteria tecnico- operativa, la quale comprende il personale dipendente dell'Ente, ai sensi dell'art. 10 della L. n. 84/94 e ss.mm.ii..
 - Il **Segretario Generale**, a seguito di procedura pubblica attivata con Decreto n. 27 del 9 maggio 2022, è stato nominato il 13 luglio 2022 per il quadriennio decorrente dalla data di effettiva immissione in servizio.
Ai sensi dell'art. 10 della L. n. 84/94 e ss.mm.ii. il Segretario Generale: a) è preposto alla segreteria tecnico-operativa; b) provvede agli adempimenti necessari al funzionamento dell'autorità di sistema portuale e sovrintende e coordina le attività degli uffici territoriali portuali di cui all'articolo 6-bis della presente legge; c) cura l'istruttoria degli atti di competenza del presidente e del comitato di gestione; d) cura i rapporti, ai fini del coordinamento delle rispettive attività, con le amministrazioni statali, regionali e degli enti locali; e) cura l'attuazione delle direttive del presidente e del comitato di gestione; f) elabora il piano regolatore di sistema portuale, avvalendosi della segreteria tecnico-operativa; g) riferisce al comitato di gestione sullo stato di attuazione dei piani di intervento e di sviluppo delle strutture portuali e



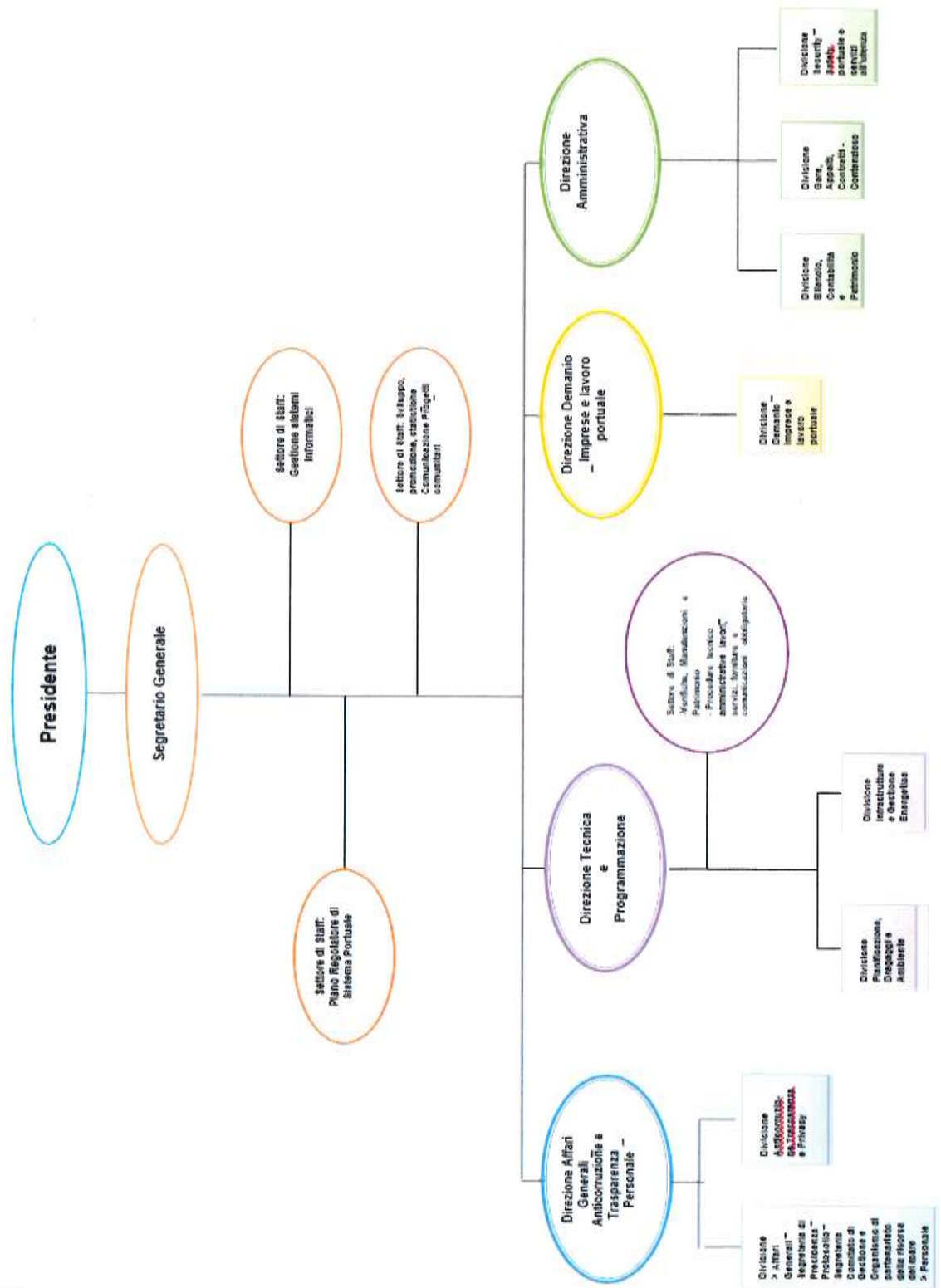
Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Centrale

Porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona

sull'organizzazione economico-produttiva delle attività portuali; h) provvede alla tenuta dei registri di cui all'art. 24, comma 2 della predetta legge.

- Per lo svolgimento dei predetti compiti istituzionali dell'autorità, il segretario generale si avvale di una **Segreteria tecnico-operativa**.

Con riferimento all' organigramma dell'Ente, si fa riferimento a quanto di seguito riportato:



- con riferimento ai livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili si rinvia alla Pianta Organica di cui:



Direzione / Divisione / Settore	Qualifica dipendente	Livello C.C.N.L.	n°
Segretario Generale	Dirigente	Dirigente	1
Settore di Staff: Piano Regolatore di Sistema Portuale	Funzionario responsabile	Quadro A	1
Settore di Staff: Sviluppo, promozione, statistiche – Comunicazione – Progetti comunitari	Funzionario responsabile Impiegato amministrativo di concetto	Quadro A 2° livello	1 5
Settore di Staff: Gestione sistemi informatici	Tecnico responsabile	2° livello	1
Direzione Affari Generali Anticorruzione e Trasparenza – Personale	Dirigente	Dirigente	1
Divisione > Affari Generali – Segreteria di Presidenza – Protocollo – Segreteria Comitato di Gestione e Organismo di partenariato della risorsa del mare > Personale	Funzionario incaricato Impiegato amministrativo di concetto Impiegato amministrativo di concetto Impiegato amministrativo di concetto Impiegato amministrativo	1° livello 2° livello 2° livello 3° livello 4° livello	1 1 2 2 1
Divisione Anticorruzione, Trasparenza e Privacy	Impiegato amministrativo di concetto Impiegato tecnico	3° livello 4° livello	1 1
Direzione Tecnica e Programmazione	Dirigente	Dirigente	1
Settore di Staff: Verifiche, Manutenzioni e Patrimonio Procedure tecnico / amministrative per affidamenti lavori, servizi, forniture e comunicazioni obbligatorie	Funzionario coordinatore Funzionario incaricato Impiegato amministrativo di concetto Impiegato tecnico	Quadro B 1° livello 2° livello 4° livello	1 1 1 2
Divisione Pianificazione, Dragaggi e Ambiente	Funzionario responsabile Impiegato tecnico Impiegato tecnico	Quadro A 2° livello 4° livello	1 1 1
Divisione Infrastrutture e Gestione Energetica	Funzionario responsabile Impiegato tecnico Impiegato tecnico	Quadro A 2° livello 4° livello	1 1 1
Direzione Demanio – Imprese e lavoro portuale	Dirigente	Dirigente	1
Divisione Demanio – Imprese e lavoro portuale	Funzionario responsabile Funzionario coordinatore Impiegato amministrativo di concetto Impiegato amministrativo	Quadro A Quadro B 2° livello 4° livello	1 1 1 3
Direzione Amministrativa	Dirigente	Dirigente	1
Divisione Bilancio, Contabilità e Patrimonio	Funzionario responsabile Funzionario coordinatore Impiegato amministrativo di concetto Impiegato amministrativo di concetto Impiegato amministrativo	Quadro A Quadro B 2° livello 3° livello 4° livello	1 1 2 1 3
Divisione Gare, Appalti, Contratti - Contenzioso	Funzionario responsabile Funzionario coordinatore Funzionario incaricato Impiegato amministrativo di concetto	Quadro A Quadro B 1° livello 3° livello	1 1 1 2
Divisione Security – Safety portuale e servizi all’utenza	Funzionario coordinatore Funzionario incaricato Impiegato tecnico	Quadro B 1° livello 4° livello	1 1 3
Totale			57



- in relazione all'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio si fa riferimento alla sottostante tabella:

Direzione	n. unità
Settore di Staff del Segretario Generale: <ul style="list-style-type: none">- Piano regolatore di Sistema Portuale- Settore di Staff: Sviluppo, promozione, statistiche- Settore di Staff: Gestione sistemi informatici	n. 1 unità n. 6 unità n. 1 unità
Direzione AA.GG. – Anticorruzione e Trasparenza –Personale	n. 8 unità
Direzione Tecnica e Programmazione	n. 10 unità
Direzione Demanio – Imprese e lavoro portuale	n. 7 unità
Direzione Amministrativa	n. 16 unità
Tot.	n. 49 unità

Con riferimento alla predetta Pianta Organica, si evidenzia che dovranno essere avviate le seguenti procedure selettive come da previsioni del Piano di Fabbisogno del Personale, così come revisionato da ultimo con Delibera del Comitato di Gestione n. 48/2021 del 20.12.2021:
-Funziario incaricato 1° livello C.C.N.L. Porti- Direzione AA.GG.- Anticorruzione e Trasparenza-Personale;

- Impiegato amministrativo di concetto 2° livello C.C.N.L. Porti- Direzione AA.GG.- Anticorruzione e Trasparenza-Personale;
- Impiegato amministrativo di concetto 2° livello C.C.N.L. Porti-Settore di Staff: Verifiche, Manutenzioni e Patrimonio Procedure tecnico/ amministrative per affidamento lavori, servizi e forniture e comunicazioni obbligatorie- Direzione Tecnica e Programmazione;
- Impiegato tecnico 2° livello C.C.N.L. Porti- Divisione Pianificazione, Dragaggi e Ambiente;
- Funzionario incaricato 1° livello C.C.N.L. Porti- Divisione Gare, Appalti, Contratti- Contenzioso- Direzione Amministrativa.

L'Ente dovrà, inoltre, provvedere all'assunzione di una risorsa di 4° livello C.C.N.L. Porti in sostituzione di un dipendente improvvisamente deceduto nel corrente anno.

L'Ente ha poi intenzione di procedere ad un ampliamento e ristrutturazione della Pianta Organica sotto il profilo qualitativo e quantitativo di alcuni settori sempre più strategici al perseguimento degli obiettivi istituzionali al fine di adeguarla ai nuovi carichi di lavoro anche in considerazione del prossimo inserimento del porto di Vasto nell'ambito delle competenze gestorie dell'Autorità, come rappresentato nella seduta del 21 aprile 2022 dell'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare. Il percorso di revisione della Pianta Organica dell'Autorità seguirà l'iter normativo previsto con la sottoposizione al competente Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili.

3.2. Organizzazione del Lavoro Agile

Il lavoro agile è un altro tassello che si interseca nel processo di progettazione integrata del presente PIAO dove convergono in maniera coordinata differenti strumenti di programmazione.

Tale modalità di svolgimento di lavoro va ricordata per il raggiungimento di obiettivi strategici strettamente collegati ad un miglioramento del valore pubblico definito a livello di governance.

La base di partenza (*baseline*) per la programmazione del miglioramento per l'applicazione del lavoro agile nell'arco temporale di riferimento del Piano sono le risultanze dell'applicazione del lavoro agile all'interno dell'Ente a seguito del periodo emergenziale sanitario da COVID-19.

L'art. 87 del D.L. n. 18 del 2020 aveva infatti previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa. Inoltre, il richiamato articolo aveva inizialmente disposto che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile potesse essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, le quali erano chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (cfr. la direttiva n. 2 del 2020 e la circolare n. 2 del 2020 del Dipartimento della funzione pubblica).

In tale occasione l'ADSP MAC ha individuato i procedimenti gestiti da ciascuna Direzione/Divisione e ha predisposto la "mappatura delle attività" di cui all'art. 2, comma 3, del Decreto per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 dove per "mappatura delle attività" è stata intesa *"la ricognizione, svolta da parte delle amministrazioni in maniera strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti con modalità agile"*.

Su questa base l'Ente ha quindi adottato in data 29 ottobre 2020 il Protocollo in materia di prevenzione e sicurezza dei dipendenti dell'ADSP in ordine alla prosecuzione dell'emergenza sanitaria da COVID 19 e in medesima data ha emesso il relativo Ordine di servizio n. 7 ponendo in essere le misure organizzative del lavoro conformi al dettato normativo nazionale vigente dando in particolare attuazione al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020. In via generale il lavoro agile è stato applicato alle unità di personale di seguito riportato:

- Segretariato Generale: 5 unità
- Direzione AA.GG.-Anticorruzione e Trasparenza- Personale: 5 unità
- Direzione tecnica e Programmazione: 7 unità
- Direzione Amministrativa: 5 unità
- Direzione Demanio, Imprese e Lavoro Portuale: 7 unità.

Mutate le disposizioni normative di riferimento, in data 1° febbraio 2021 l'Ente ha poi sottoscritto un nuovo Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Centrale e, in attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 14 gennaio 2021, ha assicurato le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibilmente con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato, garantendo la percentuale di cui all'art. 263, comma 1, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020. In particolare, sono stati esclusi dalla presenza in sede e hanno avuto diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile i dipendenti rientranti nell'ambito di applicazione della L. 5 febbraio 1992, n. 104 nonché i lavoratori con situazioni di fragilità accertate dalle competenti Autorità, sempre che tale modalità operativa fosse stata ritenuta compatibile con il tipo di mansione svolta. La modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa non è stata applicata al personale adibito esclusivamente ad attività non espletabili, di norma, in modalità agile, che pertanto è stato escluso dal predetto computo percentuale. E' stato valorizzato il coinvolgimento del personale al fine di implementare il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro, nonché il ruolo propulsivo dei dirigenti, anche nel favorire strategie comunicative e informative/formative per ridurre sensazioni di isolamento e di complessità nella gestione delle attività lavorative a distanza. Il luogo in cui è stata espletata la prestazione lavorativa in modalità agile è stato individuato discrezionalmente dal/dalla dipendente, nel rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e nella riservatezza e sicurezza dei dati di cui si dispone per ragioni d'ufficio. Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nelle giornate di lavoro agile sono state concordate

dal/dalla dipendente con il rispettivo responsabile e sono state modulate, previo adeguato avviso, in ragione di esigenze organizzative sopravvenute.

Successivamente il D.L. n.34/2020 (cosiddetto decreto rilancio) con la finalità di adeguare le misure di limitazione delle presenze del personale delle pubbliche amministrazioni sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva completa riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali all'art. 263 aveva disposto che le amministrazioni pubbliche, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021 (termine così prorogato, da ultimo, dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021), potessero ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali.

L'art. 11-bis del D.L. n.52/2021 ha poi eliminato la soglia minima di ricorso al lavoro agile prevista in precedenza e che era pari al 50 per cento del personale (come specificato anche dal decreto ministeriale del 19 ottobre 2020). Come specificato dalla Circolare della funzione pubblica n. 3 del 2020, il richiamato art. 263 ha consentito quindi alle amministrazioni di prevedere il rientro in servizio anche del personale non adibito ad attività indifferibili ed urgenti e ha determinato il superamento dal 19 luglio 2020 (data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 34/2020) della previsione di cui al comma 3 dell'art. 87 del D.L. n.34/2020 che esentava dal servizio quei dipendenti pubblici le cui attività non fossero organizzabili in modalità agile. In coerenza con tale ultima previsione, l'art. 11-bis del D.L. n.52/2021 ha specificato che le PA, in deroga a quanto previsto dal richiamato art. 87, co. 3, del D.L. n.34/2020, avrebbero dovuto organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica.

Successivamente il DPCM del 23 settembre 2021, decorrente dal 15 ottobre 2021, ha previsto quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche quella svolta in presenza. Le amministrazioni sono state comunque chiamate ad assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19. Le modalità per il rientro al lavoro dei dipendenti pubblici sono state disciplinate da un apposito decreto ministeriale, in attuazione del quale sono state adottate le relative linee guida recanti le modalità di svolgimento del lavoro agile nel settore pubblico nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale e che prevedono comunque la stipula di un accordo individuale, del quale individuano il contenuto.

Con riferimento ai lavoratori fragili del settore pubblico, il Dipartimento della Funzione pubblica ha da ultimo precisato (30 giugno 2022) che la flessibilità per l'utilizzo del lavoro agile per il pubblico impiego, evidenziata già nella circolare del 5 gennaio 2022, consente anche dopo il 30 giugno 2022 di garantire ai lavoratori fragili della PA la più ampia fruibilità di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per soddisfare prioritariamente le esigenze di tutela della salute dei lavoratori più esposti al rischio di contagio da Covid-19. Sarà quindi il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, anche derogando, ancorché temporaneamente, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

L'ADSP MAC è stata coerente con le previsioni normative sopra citate in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche e, conformemente alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei propri dipendenti ha intenzione di proseguire il percorso intrapreso in considerazione del periodo emergenziale pandemico regolamentando all'interno dell'Ente il lavoro agile, con il supporto delle RSA, secondo la cornice normativa vigente.

A tal fine sono previsti una serie di incontri per effettuare una mappatura delle attività remotizzabili e aggiornare quella effettuata durante il periodo emergenziale- ex art. 2, comma 3, del Decreto per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020- anche in considerazione dello stato attuale di sviluppo tecnologico e di digitalizzazione dell'Ente.

A tal fine, nello specifico si prevede di:

- effettuare una puntuale mappatura delle condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali) in modo da poterle porre in stretto raccordo con gli obiettivi perseguiti all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- effettuare un'indagine all'interno dell'Ente in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Con riferimento alla programmazione relativa al triennio 2022-2024, alla luce delle previsioni da ultimo introdotte dal legislatore all'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. n.113/2021, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale ha portato in seno al Comitato di gestione la revisione annuale come di seguito riportato (Deliberazione del Comitato di Gestione n. 48 del 20/12/2021):



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 - REVISIONE ANNUALE

Livello	Personale in forza	Vacanze in organico	Pensionamenti previsti	Assunzioni previste	Passaggi livello previsti
	01/01/2022	01/01/2022	2022	2022	2022
Dirigenti	3	2	0	2	0
Quadro A	7	0	0	0	0
Quadro B	5	0	0	0	0
1° Livello	2	2	0	2	0
2° Livello	9	6	0	3	0
3° Livello	8	-3	0	0	3
4° Livello	15	1	0	1	1
Totale	49	8	0	8	4



PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 ALL'ESITO DELLA REVISIONE ANNUALE

Dotazione Organica (Pianta Organica)			Personale In forza al 15/12/2021	Vacanze in organico	Pension. previsti	Assunzioni previste	Passaggi livello previsti avviati	Passaggi livello previsti da avviare
				1/01/2022	2022	2022	2022	2022
Dirigenti	DIR (*)	5	3	2	0	2(****)	0	0
Quadri	QA	7	7	0	0	0	0	0
	QB	5	5	0	0	0	0	0
Impiegati	1°	4	2	2	0	2	0	0
	2°	15	9	6	0	3	2	1
	3°	6	8	-3 (**)	0	0	0	1
	4°	15	15 (***)	1	0	1	0	0
Totale		57	49	8	0	8	2	2

(*) ivi incluso il Segretario Generale (**) dipendenti in attesa di passaggio al livello superiore (***) di cui un dipendente in attesa di passaggio al livello superiore (****) scadenza contrattuale 28.02.2022 contratto prorogabile Dir. Demanio, imprese

L'Ente ritiene fondamentale la **formazione del personale**. A tal fine ha iniziato attraverso il personale dirigente un percorso di mappatura del fabbisogno formativo del personale delle strutture di competenza.

Tale fabbisogno formativo è necessario per gestire efficientemente le priorità strategiche dell'Ente in termini di potenziamento delle competenze tecniche e trasversali attraverso un'organizzazione per livello organizzativo e per filiera professionale. Sarà individuato annualmente dal personale Dirigente dell'Ente che modulerà gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione

dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Considerata prioritaria l'esigenza di implementare la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dell'Ente direttamente coinvolto nei processi di programmazione e di attuazione procedimentale degli interventi, l'Autorità ha ritenuto di avvalersi della fruizione della generale offerta formativa organizzata dalla Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione quale Amministrazione Pubblica non centrale dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché delle Università del territorio.

I settori formativi riguardano le materie più esposte ad evoluzione normativa ed in particolare:

- contratti pubblici derivanti dai finanziamenti pubblici, ivi compresi quelli discendenti dal P.N.R.R.;
- anticorruzione e trasparenza, come indicato dal RPCT.

Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative saranno individuate con provvedimento del Segretario Generale. Verranno, altresì, definite con medesimo provvedimento misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

In ottemperanza agli obblighi imposti dalla normativa vigente:

- **con riferimento alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”** si fa riferimento alle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009.

In particolare, il Sistema di Misurazione Valutazione della Performance prevede che il monitoraggio, previsto dagli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 150/2009, ha per oggetto tutti gli obiettivi organizzativi programmati e deve avvenire costantemente durante il periodo di riferimento.

Il monitoraggio continuo è svolto come segue:

- Obiettivi dell’AdSP: tramite una o più riunioni tra Presidente, Segretario Generale e OIV sullo stato di avanzamento e di attuazione degli stessi;
- Obiettivi del Segretario Generale: tramite una o più riunioni tra Presidente, Segretario Generale e OIV sullo stato di avanzamento e di attuazione degli stessi;
- Obiettivi delle Direzioni e Dirigenti: tramite una o più riunioni tra Segretario Generale e Dirigenti sullo stato di avanzamento e di attuazione degli stessi;
- Obiettivi delle Direzioni: tramite una o più riunioni tra i Dirigenti ed il personale addetto alle Direzioni sullo stato di avanzamento e di attuazione degli stessi. In tali riunioni devono essere rappresentate e segnalate le eventuali criticità circa il raggiungimento degli obiettivi e le proposte di adeguati interventi correttivi.

Il Segretario Generale e tutti i Dirigenti devono segnalare tempestivamente all’OIV ed al Segretario Generale ed ai Dirigenti eventuali criticità in relazione al raggiungimento degli obiettivi in fase di monitoraggio infra-annuale degli stessi e, comunque, durante l’anno con ogni possibile urgenza, in caso contrario, le criticità non potranno essere tenute in considerazione in fase di valutazione finale della performance annuale.

Tutto il personale può segnalare l’esigenza di interventi correttivi assegnati al relativo valutatore e all’OIV.



L'OIV ha il compito di provvedere al monitoraggio della performance organizzativa, ovvero di verificare l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati e segnalare al Presidente e al Comitato di Gestione l'esigenza di interventi correttivi.

Il Presidente, anche sulla base di quanto innanzi può proporre al Comitato di Gestione la motivata necessità o l'opportunità di modifiche degli obiettivi assegnati, anche in termini di indicatori e target, nel caso si verificano eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione.

Ciò può comportare l'introduzione di nuovi obiettivi e/o target in sostituzione di quelli precedentemente assegnati o la relativa modifica / revisione con le medesime modalità previste.

con riferimento alla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avverrà secondo le indicazioni di ANAC e in particolare nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) è previsto un sistema di monitoraggio continuo rispetto ad un determinato periodo di osservazione predeterminato finalizzato alla valutazione degli obiettivi raggiunti rispetto a quelli inizialmente fissati. Per quanto riguarda il PTPCT 2022-2024, distingue due sottofasce:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio", che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte. Il riesame è, infatti, un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia del sistema di prevenzione adottato e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Con riferimento al monitoraggio sull'attuazione è previsto che vi sia un monitoraggio di primo livello e di secondo livello.

Il monitoraggio di primo livello può essere attuato in autovalutazione da parte dei dirigenti o dai responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. In autovalutazione, il responsabile del monitoraggio di primo livello è chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura.

Il monitoraggio di secondo livello deve essere realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PTPCT, fermo restando che in amministrazioni particolarmente complesse o con scarse risorse, il monitoraggio di secondo livello può essere effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica, con obbligo di fornire adeguata motivazione della scelta effettuata e delle modalità di campionamento utilizzate (di "tipo statistico" oppure può essere "ragionato").

Il monitoraggio di secondo livello è attuato dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto. Il monitoraggio di secondo livello consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte dell'unità organizzative in cui si articola l'amministrazione.

Il RPCT, in relazione alle procedure a rischio individuate effettuerà un controllo a campione sui procedimenti come indicato nel suddetto allegato, estratti a sorte tra gli atti emanati. Il controllo a campione verrà effettuato con cadenza annuale su tre atti relativi a ciascuna delle seguenti tipologie di procedimenti:

- Rilascio di concessioni demaniali marittime ex art. 36 Cod.Nav. /ex art. 18 L.n. 84/94;
- Affidamento diretto di lavori, servizi e forniture ex D.Lgs. n. 50/16;
- Reclutamento personale dipendente/progressioni verticali;
- Erogazione contributi
- Conferimento incarichi di collaborazione e consulenza
- Autorizzazioni per lo svolgimento di attività o incarichi extra-istituzionali ai dipendenti dell'Ente
- Verrà inoltre selezionata una procedura di appalto sopra soglia lavori e una procedura sopra soglia relativa ai servizi forniture da sottoporre a controllo a campione annuale.



Il RPCT potrà richiedere al personale e agli uffici qualsiasi informazione, atto o documento ritenuto necessario per effettuare le verifiche di che trattasi.

Il RPCT predisporrà, con cadenza annuale, un report contenente gli esiti delle verifiche effettuate in relazione ai suddetti monitoraggi e lo trasmetterà al Presidente e all'OIV. Nel caso in cui nell'ambito delle verifiche siano accertate violazioni e/o inadempienze rispetto alle disposizioni del presente PTPCT, il RPCT, in conformità alla L. 190/2012, ne darà comunicazione al Presidente e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ai fini delle successive azioni da intraprendere.

Il monitoraggio delle misure non si limita alla sola attuazione delle stesse ma contempla anche una valutazione della loro idoneità, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo, secondo il principio guida della "effettività".

L'inidoneità di una misura può dipendere da diversi fattori tra cui:

- l'erronea associazione della misura di trattamento all'evento rischioso dovuta ad una non corretta comprensione dei fattori abilitanti;
- una sopravvenuta modificazione dei presupposti della valutazione (es. modifica delle caratteristiche del processo o degli attori dello stesso);
- una definizione approssimativa della misura o un'attuazione meramente formale della stessa.

La valutazione dell'idoneità delle misure pertiene al monitoraggio di secondo livello e, quindi, al RPCT, che può essere coadiuvato, da un punto di vista metodologico, da organismi deputati all'attività di valutazione delle performance (OIV e organismi con funzioni analoghe), da strutture di vigilanza e da audit interno.

Qualora una o più misure si rivelino non idonee a prevenire il rischio, il RPCT deve intervenire con tempestività per ridefinire la modalità di trattamento del rischio.

- **con riferimento alla Sezione "Organizzazione e capitale umano"** il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'OIV secondo le modalità precedentemente esposte.



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Centrale

Porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona

II PRESIDENTE
Ing. Vincenzo Garofalo