

2022 - 2024



Autorità di Sistema Portuale  
del Mare Adriatico Meridionale

Bari, Brindisi, Manfredonia, Barletta, Monopoli, Termoli



PIAO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE

## **SOMMARIO**

### **Premessa**

### **Quadro normativo di riferimento**

## **SEZIONE I - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

## **SEZIONE II - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **Sottosezione 1 - Valore Pubblico**

### **Sottosezione 2 – Performance**

- **obiettivi di semplificazione**
- **obiettivi di digitalizzazione e di implementazione dell'accessibilità della amministrazione**
- **obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere**

### **Sottosezione 3 – Anticorruzione**

- **valutazione dell'impatto del contesto esterno**
- **valutazione dell'impatto del contesto interno**
- **la mappatura dei processi**
- **identificazione e valutazione dei rischi corruttivi**
- **la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**
- **il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure**
- **la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure**
- **esito del monitoraggio del PTPCT vigente**
- **organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013**

## **SEZIONE III - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **Sottosezione 1 - Struttura organizzativa**

### **Sottosezione 2 - Organizzazione del lavoro agile**

### **Sottosezione 3 - Programmazione del fabbisogno del personale**

- **La capacità assunzionale dell'AdSP MAM**
- **La programmazione delle cessazioni di servizio**
- **Le strategie di copertura del fabbisogno**
- **Le strategie di formazione del personale**

## SEZIONE IV – MONITORAGGIO

### Premessa

Il PIAO rappresenta un documento strategico di programmazione, fondamentale per l'organizzazione e la gestione integrata delle attività dell'Amministrazione pubblica perchè ingloba in sé:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Per quanto sopra, in termini concreti, confluiscono nel nuovo Piano che integra e declina, in una visione olistica e sistemica, i contenuti dei seguenti strumenti di pianificazione:

- a) Piano della Performance;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- e) Piano della Formazione;

f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).

Utile ricordare che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (PTPCT) adottato dall'AdSP MAM nel 2021 già così osservava: «Gli eventi in corso consegnano al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale un compito particolarmente gravoso: individuare le sfide future che attendono l'Ente sulla materia e, per altri versi, adeguarsi al nuovo modello organizzativo e di lavoro più flessibile e "remotizzato". L'emergenza sanitaria planetaria dovuta al virus Covid-19 aveva ed ha evidentemente stravolto qualsiasi scenario prefigurato in precedenza attraverso gli strumenti di pianificazione a disposizione sia di soggetti pubblici che privati, rendendone oltremodo problematico un loro aggiornamento.».

Oggi, a distanza di oltre un anno, simile considerazione appare suffragata dallo stato dei fatti: la necessità di affrontare le tematiche operative ed organizzative derivanti dalle risposte all'emergenza sanitaria – divenuta, poi, anche economica – messe in campo dall'Unione europea e dal Governo nazionale, come il Next Generation EU ed il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), nonché i relativi provvedimenti ad esso associati, impongono una visione strategica strutturata ed organizzata, da cui far discendere azioni di implementazione pianificate attraverso iniziative integrate e coordinate tra loro. Tale esigenza è stata pienamente recepita, in sede straordinaria, dal Legislatore, che ha colto i presupposti di necessità ed urgenza (decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, art. 6) per introdurre in tutte le amministrazioni pubbliche un più elevato livello di pianificazione in grado di rappresentare una sorta di "mappatura del cambiamento", attraverso cui realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR. Lo strumento messo a punto a tal fine è il Piano integrato di amministrazione ed organizzazione (PIAO), che nasce quindi dalla volontà di superare la molteplicità e frammentazione degli strumenti di pianificazione oggi in uso e stratificatisi durante le diverse fasi dell'evoluzione normativa, fornendo un unico riferimento per la governance di una pubblica amministrazione. Il PIAO, lontano dal rappresentare un mero compendio degli strumenti di pianificazione già in essere presso le pubbliche amministrazioni, è, dunque, chiamato ad assolvere la delicata mission di garantire la resilienza dell'apparato amministrativo fornendo una base compatta, chiara e intellegibile per la sua governance, in modo da rendere sostenibili i cambiamenti in corso in un contesto profondamente mutato.

Non va infatti sottaciuto come, da ultimo, anche i riflessi della guerra in Ucraina impattino sostanzialmente sul sistema portuale gestito da questa Autorità, alla quale spetta, attraverso una pronta ed adeguata risposta organizzativa del proprio apparato, garantire in via primaria il funzionamento della catena logistica che, relativamente alla realtà pugliese, vede nei porti il principale gate dell'impianto economico della regione.

È peraltro di pari evidenza come, in quanto innovazione di recente introduzione e non ancora sperimentata, il PIAO 2022-2024 dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale non potrà fornire, nell'annualità in corso, tutte le necessarie risposte, ma, necessariamente, dovranno essere i successivi adeguamenti a dover disegnare più compiutamente e dettagliatamente le future azioni di intervento.

Con riferimento alla pianificazione dei fabbisogni formativi, il decreto del 24 giugno 2022 suggerisce di programmare "specifiche attività di formazione adeguata di personale per introdurre una cultura nuova della programmazione": in tal senso il presente Piano affronta e



affronterà nella programmazione futura le tematiche della nuova pianificazione integrata. Nello specifico, il Piano delle Performance riverserà nel PIAO le sue risultanze attinenti alla definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance, in tal modo stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa.

Il PTPCT contribuirà alla piena Trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché al raggiungimento degli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

Occorre rilevare al riguardo che in data 24 giugno 2022, l'ANAC ha pubblicato sul proprio sito istituzionale lo "Schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 (PNA)" ed i relativi allegati, ai fini della consultazione pubblica.

Dal Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dovranno confluire nell'apposita sezione del PIAO, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, le modalità con cui si intende realizzare lo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale.

Infine, dal POLA deriverà la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale,

Il PIAO, inoltre, dovrà contenere:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

A ciò si aggiunga che il PIAO dovrà definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi, quindi anche le attività di "customer satisfaction".

Si è comunque ritenuto necessario procedere all'adozione dello stesso pur nei limiti sopra evidenziati, con la consapevolezza che dovrà essere probabilmente avviata un'azione di mis-à-jour in occasione della predisposizione del PIAO 2023-2025, allorché, si auspica, l'Ente avrà conseguito

la prevista stabilità organica e operativa e soprattutto superato, si spera, l'emergenza pandemica dovuta al Covid-19 e alla guerra in Ucraina in atto.

Il PIAO, di durata triennale, ma con aggiornamento annuale, dovrà essere pubblicato dall'amministrazione – così i relativi aggiornamenti - entro il 31 gennaio di ogni anno sul proprio sito internet istituzionale e inviato al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale (art. 6, c. 4).

La "logica programmatica" può essere sintetizzata con la formula: + SALUTE → - RISCHI → + PERFORMANCE → + Valore Pubblico \*.

\* <https://www.forumpa.it/riforma-pa/il-piao-come-programmare-in-modo-integrato-per-creare-valore-pubblico/>

Il PIAO costituisce, quindi, un unico strumento che dovrebbe consentire alle Pubbliche Amministrazioni di superare la precedente frammentazione documentale con un unico adempimento di unificazione dei pregressi piani.

Nell'ambito del quadro generale della programmazione, i principali strumenti di pianificazione strategica cui sono tenute le Autorità di Sistema Portuale e, di conseguenza, anche l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale (AdSP MAM) che si aggiungono ai piani già confluiti nel PIAO, sono:

1) il Piano Operativo Triennale (POT) e relative revisioni annuali: documento che individua le strategie di sviluppo delle attività portuali e logistiche delineate dall'AdSP in un quadro triennale (art. 9, comma 5, legge n. 84/1994 e s.m.i.);

2) il Piano Regolatore di Sistema Portuale: strumento di pianificazione delle aree portuali e retro-portuali individuate e delimitate nel DPSS, ovvero è lo strumento che designa l'ambito e l'assetto di tali aree e le caratteristiche e la destinazione funzionale delle stesse (art. 5 della L. 84 del 1994, come modificato dal D.L. n. 121/2021);

3) la Direttiva annuale sull'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale: ai sensi dell'art. 7, co. 2, della legge n. 84/1994 e del decreto 16 dicembre 2016, n. 456, il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili individua annualmente con apposita direttiva:

a) gli obiettivi istituzionali generali per il perseguimento dei compiti cui le Autorità di Sistema Portuale sono preposte ai sensi dell'art. 6, co. 4, legge n. 84/1994;

b) gli obiettivi strategici particolari stabiliti distintamente per ciascuna Autorità di Sistema Portuale ai fini del raggiungimento di specifiche finalità connesse agli strumenti di programmazione e pianificazione vigenti. La direttiva assicura il raccordo tra le priorità dell'indirizzo politico di Governo, la programmazione strategica ed operativa connessa all'azione amministrativa del Ministero ed i compiti attribuiti dall'ordinamento vigente alle AdSP, fermo restando lo svolgimento delle attività istituzionali ordinarie delle stesse;

4) il Programma biennale degli acquisti di beni e servizi e il Programma triennale dei lavori pubblici;

5) il Bilancio Previsionale: documento in cui viene regolamentato, nel rispetto dei principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi, l'impiego delle risorse finanziarie disponibili per perseguire gli obiettivi previsti dagli altri strumenti programmatici;

6) il Documento di Pianificazione Strategica di Sistema (DPSS): strumento di pianificazione strategica delle aree assoggettate alla giurisdizione della Autorità di Sistema Portuale che definisce gli obiettivi di sviluppo, individua gli ambiti portuali e li delimita in aree portuali, retro-portuali e di interazione tra porto e città. Individua, altresì, i collegamenti infrastrutturali di ultimo miglio di tipo viario e ferroviario e gli attraversamenti dei centri urbani rilevanti (art. 5 della L. 84 del 1994, come modificato dal D.L. n. 121/2021).

Il presente documento dà quindi attuazione agli adempimenti previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento agli ambiti/sezioni non compresi nei Piani già adottati.

Per il caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Nello specifico:

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del piano.

## **Quadro normativo di riferimento**

L'articolo 6 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", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, introduce per tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e quindi anche per le autorità di sistema portuale (le amministrazioni sino a 50 dipendenti approveranno un piano semplificato secondo lo schema tipo predisposto), il "Piano integrato di attività e di organizzazione" (PIAO). Tale strumento di pianificazione rappresenta una sorta di "testo unico", nella duplice prospettiva di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni e di una costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del d.lgs. n. 150/2009 e della legge n. 190/2012.

Il PIAO risponde all'esigenza di trovare una soluzione alla problematica che nasce dall'esistenza di strumenti di programmazione spesso non dialoganti fra loro e per molti aspetti sovrapposti.

Con successivo decreto legge del 30 dicembre 2021, n. 228 - “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (c.d. Milleproroghe)” - convertito dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, è stata disposta, limitatamente all’anno 2022, una proroga del termine di adozione del PIAO da parte delle PPAA al 30 aprile 2022.

Con il parere n. 00506/2022 del 02.03.2022, il Consiglio di Stato – Sezione Consultiva per gli atti Normativi – lo stesso Consiglio ha rimarcato come “lo schema tipo” progettato per le amministrazioni con più di 50 dipendenti abbia allo stato valore di “atto amministrativo generale di natura non normativa” e, pertanto, non vincolante. Ciò consente alle Amministrazioni di poter avviare il lavoro preparatorio all’adozione del PIAO, quantomeno nella definizione dei contenuti strategici del Piano stesso, salvo gli adattamenti che andranno ad effettuarsi in sede di adozione dello schema definitivo.

Entro il 31 marzo 2022 era inoltre prevista l’emanazione di uno o più decreti del Presidente della Repubblica finalizzati ad individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO ed adottare, con Decreto Ministeriale, il “Piano tipo”.

Solo con il decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81, in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.151 del 30 giugno 2022 è stato pubblicato il Regolamento recante la individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in vigore dalla data del 15/07/2022.

Con il decreto del 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con Il Ministro Dell'economia e delle Finanze, è stato introdotto il regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione con cui sono stati finalmente definiti i contenuti e lo schema tipo del PIAO.

Si rileva che il presente Piano è redatto avendo a riferimento prioritario:

- il citato Decreto del Presidente della Repubblica recante “Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell’articolo 6, comma 5, del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113” sul quale è stata acquisita l’intesa della Conferenza Unificata (in data 02/02/2022) ed il parere favorevole, pur con alcune osservazioni, del Consiglio di Stato (parere n. 506 del 02/03/2022);
- il citato Decreto del 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con Il Ministro Dell'economia e delle Finanze concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell’articolo 6, comma 6, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il documento (vademecum) “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” approvato dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) il 2 febbraio 2022
- lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024, rilasciato in consultazione da ANAC come strumento di supporto alle amministrazioni pubbliche per affrontare le sfide connesse alla realizzazione degli impegni assunti con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e all’attuazione della riforma introdotta dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che ha previsto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante.



## Finalità

Il PIAO è stato istituito con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di programmazione integrato, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

## Struttura, contenuti e logica programmatica

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione
- Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
- Sezione 4: Monitoraggio

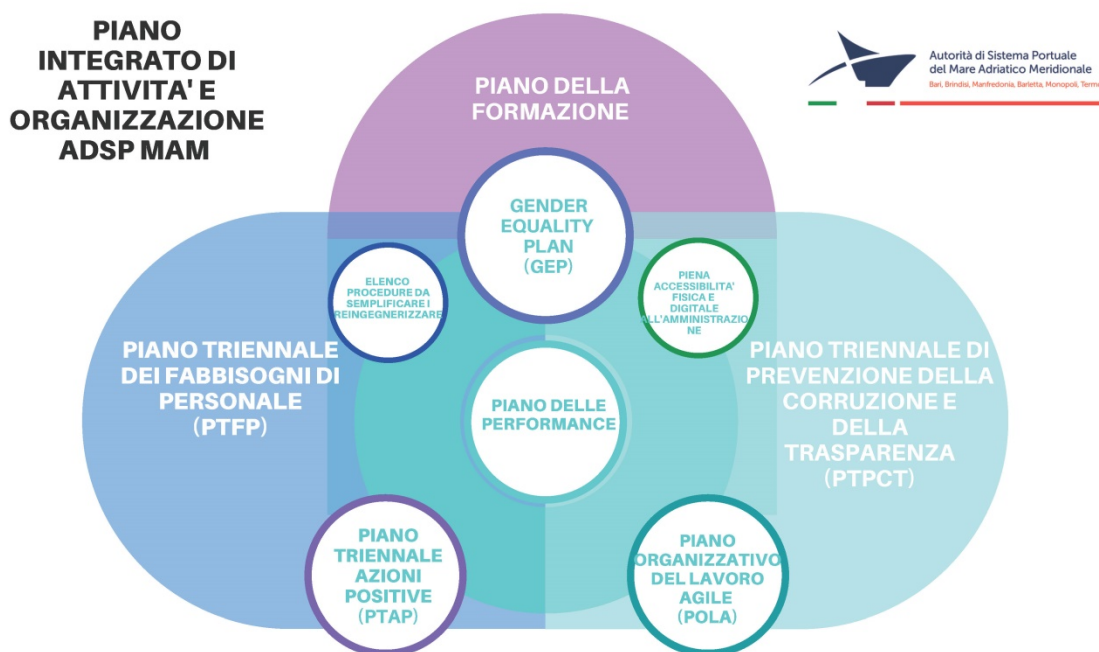


Fig. Piani programmatici di AdSP MAM integrati nel PIAO.

Nel quadro normativo ed istituzionale sopra riportato, ancora connotato da elementi di incertezza in merito alle azioni che nel corso dell'anno 2022 devono essere adottate dalle singole Pubbliche Amministrazioni, questa AdSP MAM ha ritenuto comunque opportuno dotarsi di un PIAO, che rappresenta quindi un documento strategico di programmazione, fondamentale per l'organizzazione e la gestione integrata delle attività dell'Autorità.

## Approccio metodologico adottato dall' AdSP MAM per la redazione del PIAO

Per cogliere appieno la finalità del PIAO è stato istituito un tavolo di lavoro interno, volto a favorire il dialogo programmatico tra tutti i Dipartimenti interessati, in attesa dell'approvazione della nuova pianta organica. L'approccio metodologico condiviso con il quale è stato redatto il presente documento si basa su di una impostazione di sintesi tra gli obiettivi del nuovo documento e i documenti di pianificazione strategica integrati già in dotazione dell'Ente.

La figura "Piani programmatici di AdSP MAM integrati nel PIAO" rappresenta, sotto forma di insiemi e sottoinsiemi, i piani adottati dall' AdSP MAM che rientrano nel PIAO.

Nelle successive figure, i singoli piani sono proiettati nelle diverse sezioni e sottosezioni previste dal PIAO.

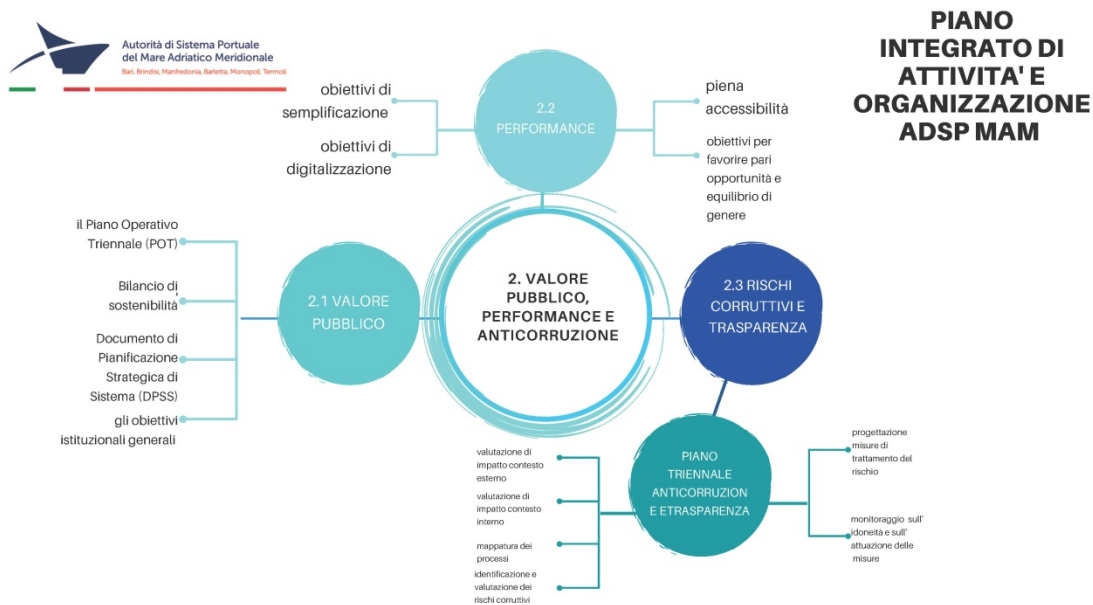


Fig. Piani programmatici dell' AdSP MAM integrati nella sezione 2 del PIAO.



Fig. Piani programmatici dell' AdSP MAM integrati nella sezione 3 del PIAO.

## MONITORAGGIO PIAO

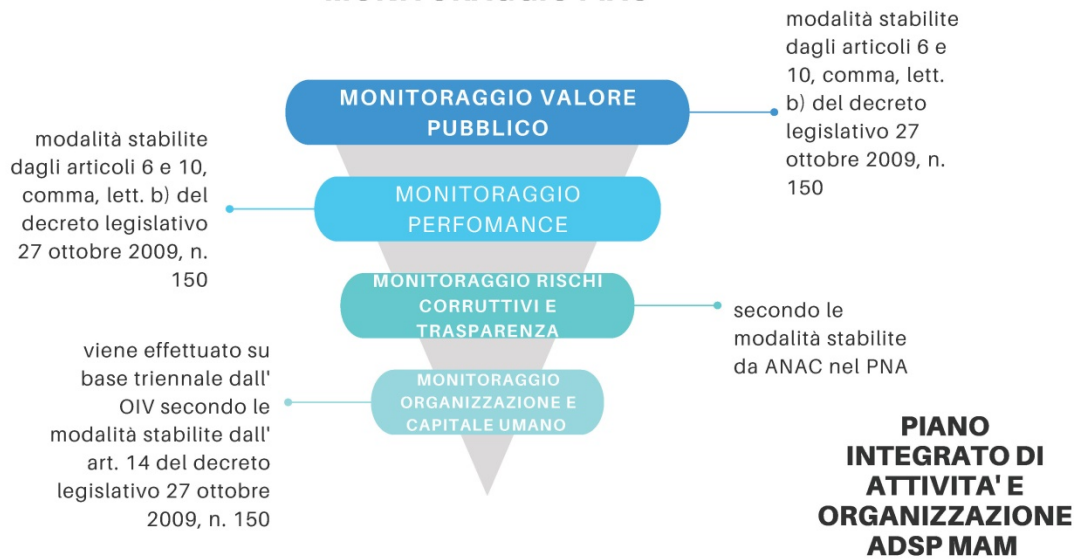


Fig. Modalità di monitoraggio articolata nella sezione 4 del PIAO.

## SEZIONE I - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

*RAGIONE SOCIALE: Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale*

*CODICE FISCALE e PARTITA IVA: 08032850722*

*INDIRIZZO e SEDE LEGALE: P.le Cristoforo Colombo, 1*

*SITO ISTITUZIONALE: [www.adspmam.it](http://www.adspmam.it)*

*SOCIAL NETWORK: <https://it-it.facebook.com/pages/category/Port/Autorit%C3%A0-di-Sistema-Portuale-del-Mare-Adriatico-Meridionale-1808017536185486/>*

*CAP: 70122*

*COMUNE: Bari*

*PROVINCIA: Bari*

*NAZIONE: Italia*

*NATURA GIURIDICA: Ente Pubblico non economico*

*ACRONIMO: ADSPMAM*

*CODICE IPA: aspm*

*CODICE UNIVOCO AOO: A33JBX2*

*CODICE UNIVOCO DI FATTURAZIONE: UFL8IJ*

*EMAIL: [protocollo@adspmam.it](mailto:protocollo@adspmam.it)*

*EMAIL PEC: [protocollo@pec.adspmam.it](mailto:protocollo@pec.adspmam.it)*

*TELEFONO: +39 080 5788511*

*ORGANI SOCIALI E SEDE LEGALE*

*Presidente : [https://adspmam.etrasparenza.it/pagina702\\_presidente.html](https://adspmam.etrasparenza.it/pagina702_presidente.html)*

*Comitato di Gestione: [https://adspmam.etrasparenza.it/pagina703\\_comitato-di-gestione.html](https://adspmam.etrasparenza.it/pagina703_comitato-di-gestione.html)*

*ORGANO DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI*

*Collegio dei Revisori dei Conti: [https://adspmam.etrasparenza.it/pagina827\\_collegio-dei-revisori.html](https://adspmam.etrasparenza.it/pagina827_collegio-dei-revisori.html)*



## SEZIONE II - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Sottosezione 1 Programmazione - Valore Pubblico

Il concetto di Performance è stato, negli ultimi anni, oggetto di ampia discussione in quanto il raggiungimento delle performance istituzionali sarebbe totalmente sterile laddove l'Ente non riuscisse a creare "Valore Pubblico", ossia ad aumentare il benessere reale della collettività amministrata (outcome), e non sarebbe comunque riproducibile laddove l'ente non riuscisse a salvaguardare le proprie condizioni di sopravvivenza e sviluppo.

Il Valore Pubblico dovrebbe divenire la nuova frontiera delle performance, consentendo a ogni PA di mettere queste ultime a sistema e di finalizzarle verso lo scopo nobile del mantenimento delle promesse di mandato (performance istituzionali) e del miglioramento delle condizioni di vita dell'ente e dei suoi utenti e stakeholder. Insomma, occorre mettere a sistema le performance programmate per evitare che l'inseguimento delle centinaia di performance attese, ad opera dei tanti dipendenti e dirigenti di un ente (performance individuali) per il tramite delle molte unità organizzative di appartenenza (performance organizzative), si trasformi in tante attività scomposte e tra loro scoordinate. Bisogna conferire alle performance una direzione e un senso. Il concetto di Valore Pubblico dovrebbe guidare quello delle performance, divenendone la "stella polare". E le performance dovrebbero venire valutate per il loro contributo individuale, organizzativo o istituzionale al Valore Pubblico. Che cosa intendiamo per Valore Pubblico? La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. Tramite la seguente matrice classifichiamo i possibili comportamenti degli enti pubblici. In sintesi, il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Occorre ora riportare questi concetti sviluppati per amministrazioni pubbliche a carattere elettivo all'interno di una amministrazione, da sempre molto particolare, quale l'Autorità di Sistema Portuale. Una amministrazione di natura tecnica guidata da una figura "tecnica".

Nello specifico le Autorità di Sistema Portuale sono state istituite con il D.lgs. n. 169 del 04 agosto 2016 che ha modificato la Legge 29 gennaio 1994 n.84.

Le AdSP sono enti dotati di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia amministrativa, finanziaria e di bilancio, con compiti di programmazione, pianificazione e controllo delle attività e delle operazioni portuali, sottoposti ai poteri di indirizzo e di vigilanza del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (art. 6, co. 5 e 7, l. 84/1994 e s.m.i.).

Pertanto, stante la loro natura giuridica di enti pubblici non economici, alle AdSP, pur non applicandosi le disposizioni della legge 20 marzo 1975, n. 70 e s.m.i., si applicano, tuttavia, i principi di cui al titolo I del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L' Autorità di Sistema Portuale è sottoposta ai poteri di indirizzo e vigilanza del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili ai sensi dell'articolo 12 (l. 84/1994 e s.m.i.).

La gestione contabile e finanziaria di ciascuna Autorità di Sistema Portuale è disciplinata dal regolamento proposto dal Presidente dell' Autorità di Sistema Portuale, deliberato dal Comitato

di Gestione (art. 9, L. 84/94) e approvato dal Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, di concerto con il Ministro dell' Economia e delle Finanze.

Il conto consuntivo dell'Autorità di Sistema Portuale è allegato allo stato di previsione del Ministero Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili per l'esercizio successivo a quello di approvazione.

Il rendiconto della gestione finanziaria è soggetto al controllo della Corte dei Conti (cfr.: art. 8 bis, comma 1, lettera c), legge 27 febbraio 1998, n. 30).

Strumento principale di regolazione, pianificazione e sviluppo è il Piano Regolatore di Sistema Portuale (art.5, comma 1 ter) , adottato dal Comitato di Gestione previa intesa con il Comune o i Comuni interessati, in cui vengono individuate le caratteristiche e la funzione delle aree interessate e l'ambito complessivo del porto, comprese le aree adibite alla produzione industriale, all'attività cantieristica e alle infrastrutture stradali e ferroviarie.

Tenuto conto delle funzioni dell'Autorità di Sistema Portuale così come definite dal summenzionato art. 6 della L. 84/1994 e s.m.i., occorre ricostruire il sistema di programmazione e di performance dell'Ente, probabilmente non a caso modificato dalla legge istitutiva del PIAO, per comprendere il valore pubblico della propria azione di "governo" e, come previsto, indirizzarlo attraverso il PIAO.

La Pianificazione dell'Ente, come stabilito dalla norma, si basa sulla pianificazione europea delle reti Ten-T e sulle declinazioni nazionali e regionali dei Piani dei Trasporti a cui l'Ente necessariamente deve adeguare la propria programmazione.

I piani di competenza dell'Autorità portuale sono molteplici e variegati per quanto di interesse del presente piano possiamo citare, tra i tanti: il Documento di Programmazione Strategica di Sistema ed i Piani Regolatori Portuali; il Documento di Pianificazione Energetica ed Ambientale del Sistema Portuale.

Ma è il Piano Operativo Triennale (POT) il vero motore del "Valore Pubblico" (articolo 9, comma 5, lettera b della legge 84/1994). Il POT, soggetto a revisione annuale - concernente le strategie di sviluppo delle attività portuali e logistiche - è lo strumento di programmazione che stabilisce gli obiettivi da raggiungere definendo le azioni necessarie per il loro raggiungimento. Annualmente, nell'ambito degli obiettivi generali delle programmazioni sovraordinate su cui è declinato il POT, il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili emana una direttiva che assicura uno stretto raccordo tra le priorità dell'indirizzo politico del Governo, la programmazione strategica ed operativa connessa all'azione amministrativa del Ministero – di cui alla direttiva concernente gli indirizzi generali per l'attività amministrativa e la gestione per il 2022 (D.M. n.3 in data 10 gennaio 2022) – ed i compiti attribuiti dall'ordinamento vigente alle Autorità di sistema portuale.

In particolare, per l'esercizio 2022, nell'ambito delle politiche del Governo legate ad obiettivi di sostenibilità e transizione ecologica, intensificazione ed accelerazione degli investimenti pubblici ed efficientamento dei procedimenti amministrativi di competenza - tenuto conto degli effetti dell'emergenza sanitaria derivante dal COVID-19 sul settore della portualità italiana – il provvedimento in argomento individua 5 "obiettivi strategici generali" (a loro volta articolati in 7 "obiettivi operativi"), ai fini del raggiungimento di specifiche finalità connesse agli strumenti di programmazione e pianificazione vigenti, come previsto dall'articolo 7, comma 2 della legge n.84/1994 e dal decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 16 dicembre 2016, n.456.

La direttiva ministeriale nr. 28 in data 04/02/2022 prevede i seguenti obiettivi:

1) Obiettivo strategico: “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”

2) Obiettivo strategico: “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”.

3) Obiettivo strategico: “Rendicontazione di sostenibilità dell’Ente”. L’obiettivo strategico viene articolato attraverso un obiettivo operativo:

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

4) Obiettivo strategico: “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”.

5) Obiettivo strategico: “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 2022 sono identici per tutte le AdSP (sono obiettivi strategici generali, comuni a tutti), ma negli anni sono stati differenziati per ciascuna AdSP in base alle proprie peculiarità e programmazione. Gli obiettivi ministeriali riflettono gli obiettivi previsti dal vigente Piano Operativo Triennale 2021- 2023, che nasce coordinato e compatibile con gli altri strumenti di pianificazione strategica nel settore della portualità, dei trasporti e, più in generale, dell’economia nazionale e comunitaria, nonché con quelli interni all’Ente. Ad iniziare dal piano di investimenti “Italia veloce” del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, presentato il 6 luglio 2020 e nel quale sono indicati 9 programmi prioritari dei quali ben 8 – ad esclusione, per storiche ragioni esogene, del solo “Ultimo/penultimo miglio ferroviario e connessione alla rete dei porti” – sono riconducibili alle linee prioritarie d’azione sopra tracciate. Da questi programmi prioritari saranno infatti individuate le direttrici di finanziamento statale destinate ai porti.

Alle linee guida del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che anticipavano indirizzi prioritari che il Governo seguirà nell’individuare i progetti destinati a ricevere le provviste economiche provenienti da Bruxelles.

Relativamente all'approccio organico di pianificazione interna, le indicazioni tracciate dal POT si ricollegano, come in precedenza accennato, ad altri importanti strumenti di indirizzo strategico dell'Autorità, stabilendo per essi postulati di riferimento.

In particolare, sono individuati nel vigente Piano operativo triennale criteri direttivi per la definizione dei seguenti documenti:

- Bilancio di previsione;
- Programma triennale dei lavori pubblici; g
- Programma biennale di forniture e servizi;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza – PTPCT;
- Piano dell'organico del porto dei lavoratori delle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18 della legge n. 84/1994 – POPS; - Piano triennale di fabbisogno del personale - Piano triennale per l'informatica;
- Documento di pianificazione energetica ed ambientale del Sistema portuale – DEASP; - Piano di security;
- Piano delle performance.

I valori fondamentali e i gli standard etici che guidano il processo decisionale e le attività dell'Autorità di Sistema Portuale Mare Adriatico Meridionale, sono i seguenti:

- perseguire gli interessi attribuiti alle funzioni dell'AdSP MAM nel rispetto di leggi e normative vigenti, adottando comportamenti leali e corretti e realizzare valori di riferimento quali integrità, correttezza e onestà;
- improntare le regole organizzative e gestionali, in un'ottica di ottimizzazione dei costi ed efficiente utilizzo delle risorse disponibili;
- scoraggiare tutte le situazioni, nelle quali il beneficio personale di ogni soggetto appartenente all'Autorità possa essere anteposto agli interessi dell'Autorità stessa;
- coltivare l'immagine ed il prestigio dell'Ente nelle attività decisionali e di indirizzo, evitando comportamenti anche solo apparentemente scorretti;
- riconoscere alle risorse umane la loro fondamentale importanza per lo sviluppo, l'efficienza, l'efficacia e la rispondenza a legge dell'azione amministrativa, garantendo il rispetto delle professionalità e delle personalità di ciascuno;
- incentivare comportamenti trasparenti, aperti alle innovazioni e svolgere il proprio ruolo istituzionale nel rispetto della normativa vigente, con diligenza, professionalità, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio i mezzi e il tempo a disposizione dell'Ente ed assumendo, in funzione del ruolo ricoperto, le responsabilità derivanti dalle proprie azioni e/o mission.

La visione che guida l'attività è quella di generare equilibri di sviluppo dei vari scali e garantire una crescita stabilizzata nel tempo, basandosi sui criteri di resilienza, competizione collaborativa e sinergia, e cercando un equilibrio fra le esigenze di efficienza dei porti e quelle dello sviluppo urbano delle città che li ospitano e l'inserimento nelle geometrie logistiche del mediterraneo dei sei scali del Sistema.

L'elenco portatori d'interesse (Stakeholder) con cui interagisce l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale sono:

- Operatori del Cluster trasporto marittimo, del settore portuale e della logistica;
- Risorse Umane;
- Fornitori;
- Pubblica Amministrazione;
- Collettività.



Nella categoria Operatori del Cluster trasporto marittimo, del settore portuale e della logistica rientrano Armatori, Corporazione Piloti, Ormeggiatori, Rimorchiatori, Agenti raccomandatari marittimi, Spedizionieri e tutte le imprese/organizzazioni coinvolte nel flusso delle merci e delle persone nei porti e che esercitano la propria attività a seguito del rilascio di autorizzazioni e concessioni dell'Autorità di Sistema Portuale e/o sotto la vigilanza/regolazione dell'Autorità stessa. Nella categoria Risorse Umane rientrano tutte le persone che svolgono la propria attività all'interno dell'Autorità di Sistema Portuale e la cui professionalità e competenza è funzionale alla realizzazione delle strategie e delle azioni dell'Autorità stessa. Nella categoria Fornitori rientrano tutti gli operatori economici che risultano aggiudicatari delle procedure aventi ad oggetto l'acquisizione di servizi, forniture, lavori ed opere dell' AdSP MAM. Nella categoria Pubblica Amministrazione rientrano tutti quegli Enti/Altre Pubbliche Amministrazioni che sono interessate all'attività dell'Autorità di Sistema Portuale o che sono beneficiari delle imposte e tasse pagate dall'Autorità o che sono erogatori di contributi per lo svolgimento delle attività dell'Autorità stessa. Nella categoria Collettività rientrano tutti i Cittadini dei territori di riferimento dell'Autorità di Sistema Portuale considerati nel loro complesso e destinatari degli impatti dell'azione dell'Autorità stessa. I destinatari dell'attività di AdSP MAM sono maggiori rispetto a quelli evidenziati e in alcuni casi gli interventi potrebbero essere classificati in più categorie contemporaneamente, tuttavia si è cercato di individuare i principali destinatari delle azioni al fine di facilitare la comprensione dei risultati conseguiti.

Il 2017 è l'anno spartiacque tra le vecchie Autorità Portuali di Bari, Brindisi e Manfredonia e la nuova Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale: è l'anno in cui cambia la governance e il Sistema voluto dal decreto legislativo del 2016 nell' Adriatico Meridionale ingloba, oltre a Bari, Brindisi e Manfredonia, anche i porti di Barletta e Monopoli ( da sottolineare che con la conversione in Legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 giugno 2022, n. 68 ai porti summenzionati si è aggiunto il porto di Termoli).

La nuova governance immediatamente definisce la propria mission, che è quella di generare equilibri di sviluppo dei vari scali e garantire una crescita stabilizzata nel tempo, basandosi sui criteri di resilienza, competizione collaborativa e sinergia, e cercando un equilibrio fra le esigenze di efficienza dei porti e quelle dello sviluppo urbano delle città che li ospitano e l'inserimento nelle geometrie logistiche del mediterraneo dei sei scali del Sistema.

Sono queste le premesse, e le promesse, per guardare avanti e raggiungere importanti risultati. Il punto di partenza non era allettante, va sottolineato: scali di disordinate economie dove la commistione di traffici creava solo caos, una complete eterogeneità nella gestione delle procedure amministrative e una non sempre lungimirante delle strategie di infrastrutturazione. Era indispensabile una visione, oltre all'impellente necessità di reperire aree, ridisegnare i porti, dando loro una funzione precisa, consolidarli sul mercato, renderli ancora più competitivi, dare loro un valore. Si è proceduto seguendo una strategia precisa per rendere competitivi gli scali rispetto alla portualità mediterranea, per dare efficacia alle prospettive di crescita, cogliendo i mutamenti del mercato, intercettando i cambiamenti socioeconomici, e adeguandovi la rotta, nella consapevolezza che i porti rappresentano il punto di partenza di un sistema che produce ricchezza. Le direttrici avviate e percorse, e da continuare a percorrere, hanno previsto la creazione di nuove infrastrutture e il consolidamento e la riqualificazione di altre esistenti per migliorare l'intero sistema portuale, incardinando su criteri di sostenibilità e innovazione i porti di Bari, Brindisi e Manfredonia, Barletta e Monopoli, ai quali si è aggiunto nel 2022 , come già detto, quello di Termoli, secondo priorità contemporanee e aderenti agli stimoli degli operatori, favorendo la competitività delle imprese e l'aumento dei posti di lavoro. Cinque anni di duro

lavoro, portato avanti step by step, un processo dimostrato, tra l'altro, dal numero degli accordi procedurali, delle opere avviate e delle concessioni demaniali rilasciate le concessioni dei terminal, i partenariati pubblico/privato, gli accordi per il ro-ro, la restituzione di aree a un mercato che soffriva perché cresceva ma non aveva spazi per soddisfare la domanda di mercato e l'assoluto rilievo acquisito da tutti i porti amministrati dall'AdSP MAM nel settore della crocieristica e del trasporto passeggeri. L'AdSP si è posta sul mercato non con una politica "offertistica" ma con un pieno e assoluto matching – soddisfatto - tra domanda e offerta, senza temere, dopo attente valutazioni, di dire no a progetti o investimenti che non convincevano o ritenuti sbagliati.

I documenti di Programmazione adottati nel corso di questo quinquennio (Piano triennale delle Opere Pubbliche, Piano Operativo Triennale, Documento di Pianificazione Strategica di Sistema e per ultimo il Piano Generale Strategico 2021-2023) hanno definito tutte le missioni che l'AdSP intende portare avanti con riferimento alle sue attività.

Prima di tutto, con il Piano Triennale delle Opere Pubbliche si è prevista la realizzazione di infrastrutture condivise con il mercato, creando un valore aggiunto: infatti, tutto ciò che è stato costruito e ciò che è ancora in cantiere rispecchiano il gradimento già manifestato dal mercato, poiché si è sempre cercata una netta correlazione tra la costruzione delle infrastrutture e la funzione di regolazione del mercato stesso.

Con il Piano Operativo Triennale ai sensi di quanto stabilito dalla legge 84/94 e ss. mm. ii. l'AdSP MAM ha definito le strategie di sviluppo delle attività portuali e gli interventi volti a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

Il Documento di Pianificazione Strategica di Sistema, invece, è stato disegnato volendo raggiungere obiettivi ben precisi come l'Integrazione nel Sistema dei trasporti regionale, nazionale ed EU dei porti dell'AdSP MAM, attraverso la definizione del Bacino di utenza del sistema Portuale e con l'individuazione delle funzioni da assegnare a ciascun porto, nel rispetto delle esigenze complessive del Sistema e di quelle del sub-bacino di riferimento.

Altri obiettivi che con il Documento di Pianificazione Strategica di Sistema si è inteso realizzare sono relativi al soddisfacimento delle reali esigenze produttive del territorio, con particolare riferimento alle ZES (Zone Economiche Speciali), alla sostenibilità ambientale delle infrastrutture previste e delle azioni di Piano individuate, all'armonizzazione dei porti nel tessuto urbano di riferimento.

Con particolare riferimento alle ZES si osserva quanto segue.

Il processo di istituzione delle ZES è incardinato in un più complessivo disegno che il Paese sta conducendo per recuperare terreno nel sistema portuale e logistico che come abbiamo innanzi visto va dall'adozione del Piano Strategico Nazionale della Portualità e della Logistica, all'accorpamento delle Autorità portuali fino alla programmazione per "aree logistiche integrate" di messa a sistema di porti, aree retroportuali, interporti e piattaforme logistiche, in una logica di interconnessione ai corridoi multimodali della rete TEN-T. La Regione Puglia, con i suoi due porti di livello core di Bari e Taranto e il suo inserimento insieme alla Basilicata, nella ALI Sistema Pugliese – Lucano, è parte integrante di questo processo ed ha deciso di cogliere l'opportunità delle ZES promuovendo la creazione di due differenti Zone Economiche Speciali, una di carattere interregionale che ha il suo baricentro nel porto di Taranto ed un'altra, di nostro precipuo interesse, incentrata sul sistema dei porti del Mar Adriatico. Con la DGR nr.1441 del 02 agosto 2018, infatti, la Regione ha approvato il Piano di Sviluppo Strategico per la costituzione delle due ZES, Adriatica e Ionica. La ZES Adriatica (connessa ai porti di Manfredonia, Barletta, Bari, Monopoli e Brindisi e agli snodi logistici degli aeroporti di Bari, Brindisi e Foggia, dell'interporto regionale

della Puglia, della piattaforma logistica di Incoronata) comprende un'area di circa 2668 ettari così divisi: nella provincia di Brindisi sono stati individuati 942 ettari, in quella di Bari 633, in quella di Foggia 446, in quella di Lecce 378 ed al polo di Barletta 269. Oltre alle aree portuali e aeroportuali, include il polo di Foggia (con la zona industriale di Manfredonia e l'agglomerato ASI Foggia-Incoronata); il polo di Barletta (con la zona industriale di Barletta); il polo di Bari (con la zona P.I.P. di Bitonto, l'agglomerato ASI Bari-Modugno, la zona industriale di Altamura, la zona P.I.P. di Gravina, le zone industriali di Monopoli e Molfetta); il polo di Brindisi (con le aree ASI di Brindisi, Fasano e Ostuni); il polo di Lecce (con le aree ASI di Lecce-Surbo, Galatina-Soletto, Nardò-Galatone, le zone industriali di Casarano e Matino, il centro intermodale di Melissano).

Nello stesso provvedimento si da atto altresì di aderire alla richiesta del Presidente della Regione Molise di partecipare alla ZES Puglia – Adriatica come da deliberazione nr. 375/2018 adottata dalla Giunta Regionale Molise. Il Molise, ha appena approvato il suo Piano di sviluppo Strategico consentendo così di definire ora nel dettaglio il percorso amministrativo che porterà all'istituzione in Puglia, accanto alla ZES Ionica, di questa seconda Zona Economica Speciale che può rappresentare certamente una occasione di fondamentale importanza per lo sviluppo di un ampio territorio di circa 2700 ettari tra le province di Foggia, BAT, Bari, Brindisi e Lecce (cui andranno sommate le superfici già perimetrate dalla Regione Molise) e "potrebbe ben stimolare e favorire la riconversione di siti produttivi dismessi (Bari e, soprattutto Manfredonia) e la migrazione verso modelli eco – sostenibili delle imprese interessate dal processo di decarbonizzazione (Brindisi).

in quest'ottica va altresì evidenziato che con il decreto ministeriale MIMS 13/08/2021 n.330 è stato approvato il programma di interventi infrastrutturali in ambito portuale sinergici e complementari al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), come elencati nell'Allegato 1, per un importo complessivo di euro 2.835,63 milioni relativo agli esercizi dal 2021 al 2026, nel rispetto del cronoprogramma procedurale previsto dall'Allegato 1 al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 15 luglio 2021.

Gli interventi di cui al comma 1 sono elencati, con l'individuazione del soggetto attuatore e del CUP, nell'Allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del decreto. 2. Gli interventi di cui al comma 1 sono ammessi al finanziamento statale a valere sulle risorse del Piano Complementare, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), (così come ripartite tra i punti 7), 8), 9), 10) e 11) del D.L 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101 nei limiti delle annualità che saranno assegnate in bilancio.

Risultano ammesse a finanziamento nell'allegato I del suddetto decreto ben tre grandi opere della ADSP MAM, ovvero:

- Brindisi Completamento dell'infrastruttura portuale mediante banchinamento e realizzazione della retrostante colmata tra il pontile petrolchimico e costa morena est (I e II lotto) I Lotto: B81B20001360005 39,000 € mln. II Lotto B81B20001370005 19,000 € mln 58,000;
- Brindisi banchinamento e recupero funzionale dei piazzali della colmata di Capobianco (ex British gas) e realizzazione dei dragaggi ad esso funzionali sino alla quota -12 m slm B81B20001350005 30,000;
- Manfredonia Lavori di recupero e rifunzionalizzazione molo alti fondali B37H20021110005 80,000;

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9.5.2022, registrato presso la Corte dei Conti, il Presidente della ADSPMAM prof. Ugo Patroni Griffi è stato nominato Commissario straordinario dell'intervento infrastrutturale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 giugno 2019, n. 55, indicato nell'allegato 1 al suddetto decreto.

È quindi evidente il ruolo strategico che l'AdSP intende svolgere e svolgerà per dare attuazione ai propri interventi infrastrutturali, che rispondono pienamente alle linee di sviluppo nazionale dei porti italiani come previsto dal Piano Strategico Nazionale della Portualità e della Logistica.

Con il **DPSS**, quindi, si è riusciti essenzialmente a :

- ad omogeneizzare pratiche gestionali e procedure all'interno dei singoli porti, nel traguardo di una un'evidente economia di sistema;
- a migliorare le condizioni ambientali non solo all'interno dei porti, ma su tutto il territorio costiero del Mare Adriatico Meridionale;
- a garantire una comunicazione trasparente che attragga finanziamenti mirati all'interno dei porti ed a prevenire possibili situazioni conflittuali con le popolazioni residenti e gli utenti.

La pianificazione strategica ha puntato, quindi, a generare equilibri di sviluppo dei vari scali ed a garantire una crescita stabilizzata nel tempo, basandosi sui criteri di resilienza, competizione collaborativa e sinergia.

Con il Piano Generale Strategico 2021-2023 **l'AdSP MAM** ha delineato il proprio progetto di sviluppo per il triennio 2021-2023 definendo obiettivi strategici coerenti con la propria missione, improntati alla qualità e al miglioramento continuo dell'efficienza in sintonia con il **Piano Performance 2021 - 2023 nell'anno 2021 (Determina del Presidente n. 105 del 24/03/2021 recepito con Delibera del Comitato di Gestione n. 2 del 30/03/2021 e dell'atto integrativo con Delibera del Comitato di Gestione n. 12 del 21/07/2021)** e nell'anno 2022 con **l'Approvazione dell'aggiornamento per l'anno 2022 del Piano Generale Strategico 2021-2023 e approvazione del Piano Performance 2022/2024 (Determina del Presidente n. 83 del 10/03/2022 e recepito con Delibera del Comitato di Gestione n.2 del 18/03/2022).**

**Tre sono gli assi strategici del documento:**

1. **Digitalizzazione e Innovazione;**
2. **Transizione Ecologica/Sostenibilità;**
3. **Legalità.**

Con la predisposizione del primo Piano Generale Strategico l'AdSP MAM, quindi, intendeva andare ben oltre il semplice assolvimento degli obblighi ministeriali descritti ampiamente nelle pagine precedenti, adottando, a regime, un processo di Pianificazione Strategica in cui il Piano Triennale ha rappresentato uno degli aspetti cardine del complesso processo di definizione di strategie coerenti con le risorse a disposizione dell'Ente, ma non certamente l'unico ed il principale.

Tale Piano Generale Strategico ha rappresentato, nel corso del suo primo anno di attuazione un efficace punto di raccordo tra PTPCT e PP.

Obiettivo primario per l'AdSP MAM è stato quello di monitorare, attraverso gli indicatori di risultato stabiliti anche dal Ministero Vigilante, MIMS, la Performance dell'AdSP MAM in ordine alle 3 macro aree di interesse. Va sottolineato che le predette rilevazioni sono stati determinanti ai fini della ripartizione delle risorse ministeriali a valere prioritariamente sul fondo per la programmazione.

Considerato che nel Piano Generale Strategico con riferimento all'anno 2021 si erano definiti obiettivi riguardanti maggiormente l'ambito della Digitalizzazione e dell'Innovazione, mentre per



l'anno 2022 l' AdSP MAM ha voluto soffermarsi maggiormente su aspetti riguardanti la Transizione Ecologica, la Sostenibilità e la Legalità.

Si sottolinea, infine che l' AdSP MAM nel corso dell' anno 2021 ha provveduto a redigere ,anche qui per la prima volta, un Bilancio di Sostenibilità relativo all'anno 2020 (**approvato con Determina del Presidente n. 361 del 30/09/2021**) per rendicontare e fare conoscere sempre più ai propri Portatori di interesse le attività svolte e i loro impatti.

Nel corso dell' anno 2022 l' **AdSP MAM** intende affinare tutti i processi, in un un'ottica di miglioramento continuo, al fine di consentire a tutti i cittadini e interlocutori di conoscere l'operato dell'Autorità e come la stessa realizza la sua missione, attraverso la predisposizione del rendiconto di sostenibilità relativo all' anno 2021.

Di seguito i Link a: Piano Operativo Triennale, Programma Triennale delle Opere pubbliche, Piano Generale Strategico anno 2021 e Bilancio di Sostenibilità anno 2020:

1. [https://www.adspmam.it/media/POT%20adspmam%202020-2022\\_finale.pdf](https://www.adspmam.it/media/POT%20adspmam%202020-2022_finale.pdf)
2. [https://adspmam.etrasparenza.it/archivio53\\_atti-di-programmazione\\_0\\_647\\_781\\_1.html](https://adspmam.etrasparenza.it/archivio53_atti-di-programmazione_0_647_781_1.html)
3. [https://adspmam.etrasparenza.it/archiviofile/aplevante/Performance\\_AdSP\\_MAM/2021/Piano%20Generale%20Strategico%202021-2023%20v1%206.pdf](https://adspmam.etrasparenza.it/archiviofile/aplevante/Performance_AdSP_MAM/2021/Piano%20Generale%20Strategico%202021-2023%20v1%206.pdf)
4. [https://adspmam.etrasparenza.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto\\_allegati/21277\\_9215800\\_OASDP+MAM+SCHEMA+BIL+SOST.\\_Tra.pdf](https://adspmam.etrasparenza.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/21277_9215800_OASDP+MAM+SCHEMA+BIL+SOST._Tra.pdf)

## Sottosezione 2 - Performance

La presente sottosezione è redatta ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a) del D.L. 80/2021 ed ha ad oggetto l'individuazione degli obiettivi programmatici e strategici della Performance dell'AdSP, in ossequio a quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150/2009 ss.mm.ii., nonché dalle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale ha di conseguenza proceduto ad elaborare sin dalla sua istituzione, tutte le procedure indispensabili a dare seguito agli obblighi di legge ed a dotare la propria realtà amministrativa degli strumenti operativi necessari al controllo e alla misurazione delle performance del proprio personale.

Questa attività ha consentito il raggiungimento degli obiettivi strategici fissati sia dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile che dalla stessa Autorità.

Il Ciclo della Performance dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale per il triennio 2022-2024, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della Performance, Organizzativa e Individuale attraverso apposito sistema approvato con Delibera del Comitato di Gestione n.05 del 25/06/2020;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, di cui ai rispettivi regolamenti allegati alla contrattazione decentrata;
- f) rendicontazione dello status di raggiungimento degli obiettivi prefissati:
  - all'Organismo Indipendente di Valutazione Monocratico nominato con Determina del Presidente n.230 del 22/06/2021;
  - ai Vertici dell'Ente (Presidente e Segretario Generale);
  - agli Stakeholders individuati nell'Organismo di Partenariato della risorsa del mare;
  - ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Per il triennio 2022 – 2024 l'AdSP MAM ha inteso strutturare il proprio Piano Performance in maniera ambiziosa, con l'obiettivo di intraprendere un percorso innovativo di gestione della efficienza amministrativa, che prende le mosse dal Piano Generale Strategico 2021 - 2023.

La scelta dei nuovi obiettivi da raggiungere nell'arco temporale oggetto della pianificazione del POT è motivata dalla necessità di uniformare l'attività strategica dell'Ente creando una coerenza logica ed una connessione con gli altri documenti di pianificazione alla base della condotta istituzionale dell'Autorità. In ciò, il Piano delle performance assume un'importanza di non poco rilievo in quanto è il documento che contiene la definizione degli obiettivi prestazionali annuali dell'Amministrazione, in continuità con la pianificazione triennale. Il Piano delle performance è infatti conforme ai contenuti del "Sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle performance" che definisce, su base triennale ed aggiornamento annuale, l'insieme delle regole, dei termini e degli strumenti per la valutazione dell'efficacia, della trasparenza, del buon andamento della gestione dell'Autorità, di cui all'art. 9, c. 5, lett. l) della legge n. 84/1994, in funzione peraltro dell'implementazione della cultura della performance e delle correlate tecniche di misurazione nei processi lavorativi interni e da cui prende avvio il c.d. "ciclo delle performance". Tale documento è adottato dal Presidente ed è definito in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione (Segretario generale e dirigenti) ed individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Autorità definendo i relativi risultati attesi. Il "ciclo delle performance"

prevede dunque l'individuazione degli obiettivi di performance strategica, degli obiettivi di performance dirigenziale per il Segretario e per i dirigenti. Come pure gli obiettivi assegnati al personale secondo appositi programmi operativi declinati in base ai suddetti piani/indirizzi.

Nel Ciclo sono definiti, inoltre, per ciascun obiettivo e per ciascun destinatario, indicatori di misurazione, valori attesi di risultato (target) e le corrispondenti scale di valutazione, nonché il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. Il Piano delle performance è quindi finalizzato a supportare i processi decisionali, a migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'Ente e a comunicare agli stakeholder priorità e risultati attesi attraverso la pubblicazione dello stesso nella Sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale dell'Autorità. Il Piano inoltre tiene conto, si coordina e si integra, annualmente, con la Direttiva annuale del Ministero di cui si è ampiamente parlato nelle precedenti pagine.

Con la predisposizione del primo Piano Generale Strategico l'AdSP MAM intendeva andare ben oltre il semplice assolvimento degli obblighi ministeriali, adottando, a regime, un processo di pianificazione strategica in cui il Piano triennale ha rappresentato uno degli aspetti cardine del complesso processo di definizione di strategie coerenti con le risorse a disposizione dell'Ente, ma non certamente l'unico ed il principale.

Tale Piano Generale Strategico ha rappresentato, nel corso del suo primo anno di attuazione un **efficace punto di raccordo tra PTPCT e PP, che oggi confluiscono nel PIAO.**

Obiettivo primario per l'AdSP MAM è stato quello di monitorare, attraverso gli indicatori di risultato stabiliti anche dal Ministero Vigilante, MIMS, la Performance dell'AdSP MAM in ordine alle 3 macro aree di interesse.

Va sottolineato che le predette rilevazioni sono state determinanti ai fini della ripartizione delle risorse ministeriali a valere prioritariamente sul fondo per la programmazione.

Considerato che nel Piano Generale Strategico con riferimento all'anno 2021 si erano definiti obiettivi riguardanti maggiormente l'ambito della Digitalizzazione e dell'Innovazione, per l'anno 2022 l'AdSP MAM ha voluto soffermarsi maggiormente su aspetti riguardanti la Transizione Ecologica, la Sostenibilità e la Legalità.

Il processo di pianificazione strategica, inteso come metodologia volta a razionalizzare il processo decisionale che deve condurre alla formulazione di una strategia, si articola, nelle seguenti fasi:

- Definizione della Missione dell'AdSP MAM;
- Analisi di contesto;
- Definizione degli obiettivi strategici;
- Definizione degli obiettivi operativi;
- Definizione delle linee di azione;
- Attuazione del piano;
- Monitoraggio e valutazione.

Il ciclo di pianificazione strategica è sinteticamente rappresentato nella Figura 1. di seguito:

## IL CICLO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA



Il processo attraverso il quale si perviene alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi prende avvio nel mese di gennaio.

Il Presidente quindi provvede ad assegnare gli obiettivi all'esito di un processo di confronto e dialogo con il Segretario Generale ed i dirigenti in una logica di programmazione partecipata, che deve necessariamente tener conto dei risultati degli esercizi precedenti e delle variabili non programmabili nel corso delle normali attività di programmazione, nonché delle strategie di sviluppo che l'Ente intende raggiungere, individuate negli atti di programmazione come il Piano Generale Strategico e il Piano Operativo Triennale.

Per l'anno 2022 tale attività si è concentrata nel corso dei mesi di gennaio e febbraio.

È necessario rilevare in ogni caso che l'individuazione degli obiettivi dei Dirigenti e del Segretario Generale non può prescindere dalla analisi e dalla correlazione con i già citati obiettivi strategici assegnati dal Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile ai Presidenti delle AdSP per l'anno 2022, già assegnati con la Direttiva Ministeriale n. 28 in data 4 febbraio 2022, oltre che quelli già individuati come tali nel Piano Operativo Triennale.

Il Presidente valuta le proposte dei Dirigenti secondo il percorso individuato nel Regolamento approvato dal Comitato di Gestione.

Nell'ambito di incontri plenari vengono altresì forniti dal Presidente o dal Segretario Generale, i necessari indirizzi per la realizzazione degli eventuali obiettivi organizzativi (trasversali).

Dai richiamati incontri plenari scaturisce un verbale di concordamento in cui tutti i Dirigenti fissano gli obiettivi ad essi assegnati sottoscrivendo il verbale e di quest'ultimo viene data comunicazione informale all'OIV Monocratico, che esprime il suo parere favorevole.

Successivamente alla adozione, l'insieme degli obiettivi strategici ed operativi, riassunti in un prospetto tabellare, unitamente alle relative schede, sarà presentato dal Segretario Generale e

dal Presidente, per la relativa approvazione, al Comitato di Gestione, per la necessaria ratifica da parte dell'Organo deputato.

Con la pubblicazione del Piano Performance e dell'aggiornamento del Piano Generale Strategico sulla intranet dell'Ente e con l'approvazione degli stessi con Determina del Presidente e poi con la ratifica con Delibera del Comitato di Gestione, avviene l'assegnazione formale degli obiettivi operativi a tutti i Dirigenti e al relativo personale non dirigenziale in essi coinvolto. La pubblicazione del Piano Performance sul portale dell' AdSP nella sezione Amministrazione Trasparente, insieme all'aggiornamento del Piano Generale Strategico per l'anno 2022, assolve invece agli obblighi sulla Trasparenza e di divulgazione agli stakeholders.

### **Obiettivi Strategici e Obiettivi Operativi**

La individuazione delle aree e degli obiettivi strategici continua anche in questa occasione a prendere le mosse dal POT 2020/2022 e tiene conto degli obiettivi che annualmente il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile assegna ai Presidenti delle AdSP.

Per il 2022, il Comitato di Gestione ha confermato, con la delibera n. 15 del 15/09/2021, gli obiettivi previsti nel POT 2020-2022, rinviando al successivo esercizio una revisione del documento.

Sono, quindi, immediatamente richiamabili gli obiettivi strategici inseriti nel POT 2020-2022 e che si riferiscono alle azioni fondamentali che l'Ente sta attuando per migliorare la competitività degli scali di Sistema in ambito territoriale e nazionale, nel rispetto delle direttive fissate a livello regionale dal Piano Regionale dei Trasporti ed a livello centrale dal Piano Strategico Nazionale della Portualità e della Logistica:

Obiettivo n°	Azione
1 Semplificazione e snellimento	Misure per la semplificazione e la velocizzazione delle procedure, dei controlli e degli interventi sui porti con particolare riguardo allo snellimento delle pratiche amministrative e doganali, della procedura per l'approvazione dei progetti infrastrutturali e per la procedura per il dragaggio dei fondali ed ancora recepimento delle Direttive di integrazione e semplificazione delle procedure da accordi internazionali
2 Concorrenza, trasparenza e miglioramento dei servizi	Misure per l'efficientamento dei servizi portuali e l'aumento della competitività degli operatori attraverso indirizzi nazionali e modalità di assegnazione dei servizi nautici, regolamento delle concessioni demaniali e promozione della concorrenza e degli investimenti, incremento della competitività del lavoro portuale, potenziamento dei controlli fitosanitari sui prodotti vegetali alla frontiera portuale, promozione del settore turistico attraverso il potenziamento del settore crocieristico
3 Miglioramento dell'accessibilità e dei collegamenti marittimi e	Misure per migliorare i servizi di trasporto ed aumentare l'accessibilità dei porti via mare attraverso la semplificazione delle manovre ferroviarie dei porti, la introduzione del "fast corridor" ferroviario in scali merci con dotazioni e volumi di traffici adeguati, promozioni dei collegamenti via mare con accesso ai terminal nazionali strategici da e per il Mediterraneo, aggregazione ed incentivazione della

terrestri	domanda di trasporto merci, promozione e sviluppo dei collegamenti fluvio-marittimi
4 Integrazione del sistema logistico	Misure per incentivare l'integrazione delle catene logistiche delle attività manifatturiere e logistiche attraverso l'istituzione delle Aree Logistiche Integrate nelle regioni a più lento sviluppo, promozione di accordi di partenariato tra sistemi portuali, incentivazione della localizzazione delle attività manifatturiere e logistiche nelle aree portuali nazionali e nelle aree logistiche integrate del mezzogiorno.
5 Adeguamento e potenziamento della infrastrutturazione	Misure per il potenziamento infrastrutturale dei porti e dei loro collegamenti terrestri attraverso la definizione di criteri di selezione e priorità delle proposte di finanziamento pubblico per gli investimenti proposti dalla AdSP, definizioni di progetti intesi ad aumentare l'accessibilità nazionale ed internazionale dei porti italiani, costituzione di un osservatorio per l'analisi dei costi e dei tempi di realizzazione degli investimenti ed infine ricognizione, recupero di servitù militari e di aree militari abbandonate, dismesse o sotto utilizzate per aumentare le aree retro portuali minimizzando il consumo di suolo.
6 Innovazione	Misure per incentivare la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione tecnologica nella portualità italiana attraverso la digitalizzazione della catena logistica, la promozione di collaborazioni strutturate di ricerca fra le AdSP e le Università e Centri di Ricerca, la promozione ed il finanziamento di programmi di alta formazione a livello nazionale ed infine misure legislative atte a consolidare la diffusione della piattaforma logistica nazionale.
7 Sostenibilità	Misura per l'efficientamento energetico e la sostenibilità ambientale dei porti attraverso l'introduzione su base legislativa dell'obbligo di redazione dei piani energetici ambientali da parte delle AdSP, istituzione di un fondo nazionale "green ports" ed infine di concerto con il MISE introduzione di misure incentivanti per il rinnovo delle flotte.
8 programmazione e certezza delle risorse finanziarie	Misura per il finanziamento della gestione e degli investimenti dei sistemi portuali attraverso l'introduzione di un sistema bilanciato con riferimento all'allocazione delle risorse economiche generate all'interno dei porti del sistema.
9 coordinamento nazionale	Avvio di un processo di monitoraggio, pianificazione e promozione della portualità e della logistica italiana attraverso anche la riorganizzazione della D.G. della portualità e della logistica e del MIT, la implementazione di un sistema per il monitoraggio e la pianificazione del sistema nazionale della portualità, della logistica e del trasporto marittimo, la istituzionalizzazione di un forum del partenariato logistico e portuale, la revisione e l'armonizzazione delle norme sulla programmazione dei porti e le perimetrazioni della AdSP, la promozione del marketing strategico del sistema portuale logistico ed infine la definizione delle norme quadro per la predisposizione dei piani regolatori e del POT.
10 attualizzazione della governance del sistema mare	Misure per adeguare la governance dei porti alla missione della portualità italiana attraverso la proposta di un nuovo modello di governance.

## **OBIETTIVI OPERATIVI**

Gli interventi che, questa Autorità, intende attuare in ordine alle 3 linee generali di indirizzo (Innovazione Tecnologica e Transizione al Digitale, Transizione Ecologica, Legalità) nel corso dell'anno 2022 e da cui sono state elaborate le schede degli obiettivi per il Segretario Generale e per tutti i Dirigenti, presenti in forma tabellare all'interno del nuovo Piano Performance 2022-2024 visibile al link di seguito: [Portale Trasparenza Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale. Bari, Brindisi, Manfredonia, Barletta, Monopoli - PP 2022 - 2024](#)

## **OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE**

Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Con l'adozione del presente documento, pertanto, si intende garantire la migliore applicazione delle disposizioni normative che in materia di performance, di personale, di organizzazione del lavoro e delle attività, consentono di raggiungere elevati livelli di qualità dei servizi e di gestione dell'azione amministrativa.

Visto che il 2022 è il primo anno in cui l' AdSP MAM è chiamata a redigere il Piano Integrato di Attività e Organizzazione e considerata la natura multisettoriale del stesso, la predisposizione del presente documento è stata affidata in prima istanza ai Dipartimenti dell' Ente competenti sulle materie oggetto del PIAO.

Con riferimento a quest' ultimo punto si sottolinea che l' AdSP MAM ha predisposto diversi corsi di formazione riguardanti le modalità di predisposizione del PIAO e che hanno visto coinvolti, sia il Segretario Generale, tutti i Dirigenti e di diversi dipendenti di ogni Dipartimento dell'Ente.

## **OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE E DI IMPLEMENTAZIONE DELL' ACCESSIBILITA' DELL' AMMINISTRAZIONE**

### ***Sportello Unico Amministrativo (SUA)***

Il decreto n. 169 del 2016 "Riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, in attuazione dell'articolo 8, comma 1, lettera f), della legge 7 agosto 2015, n. 124.", ha previsto l'istituzione all'interno delle AdSP di due sportelli: lo Sportello Unico Doganale per il Controllo sulla merce e lo Sportello Unico Amministrativo per tutti gli altri procedimenti e per le altre attività produttive in porto non esclusivamente commerciali. Tra queste istanze rientrano anche quelle che richiedono l'avvio di procedure complesse che prevedono l'acquisizione di certificazioni, intese, concertazioni, pareri di altri enti, uffici o amministrazioni di vario genere.

L'Ente, coerentemente con le previsioni di legge, ha avviato la fase di progettazione dello Sportello Unico Amministrativo integrato nella sua Zona Economica Speciale (ZES) per il rilascio, in

maniera semplificata e con gli strumenti tipici delle single window, delle autorizzazioni tecniche ed amministrative necessarie per le attività logistiche ed operative da parte dei privati nell'ambito portuale. Il SUA è uno strumento indispensabile per semplificare i procedimenti amministrativi, portuali, demaniali e per inter-operare con i sistemi applicativi degli altri Enti pubblici coinvolti nei processi decisionali, coerentemente con le regole tecniche previste dal CAD e dalle linee guida dell'Agenda Digitale Italiana (AgID).

Nel corso del 2021, in coerenza con gli obiettivi operativi individuati nel presente Piano Strategico, sono state portate a termine le attività previste nella prima fase di implementazione dello Sportello Unico Amministrativo, riportate di seguito per comodità di consultazione:

- Approvazione del “modello architetture inerente il funzionamento ed il monitoraggio”, con Delibera del Comitato di Gestione n.14 del 15.09.2021;
- Approvazione del “Regolamento che disciplina l'organizzazione e il funzionamento del SUA”, con Delibera del Comitato di Gestione n.14 del 15.09.2021;
- Sviluppo e pubblicazione del il nuovo portale dedicato ai servizi SUA, raggiungibile al link <https://sua.adspmam.it>
- Attivazione di nr.3 procedure:
  - o iscrizioni e rinnovo nei registri ex art. 68
  - o autorizzazioni trasporti eccezionali
  - o accessi in porto.

L'Ente, nel corso del 2022, procederà con la dematerializzazione ed il rilascio in esercizio del 100% dei seguenti procedimenti SUA:

ID	Cluster Normativi	Macro Ambito	Procedimenti SUA
1	L. n 84/94 e s.m.i	Autorizzazione Imprese Portuali per Operazioni e Servizi Portuali - Art.16	Rilascio di Autorizzazioni alle imprese per le operazioni portuali (L.84/94 Art. 16)
2		Autorizzazione della fornitura del lavoro portuale temporaneo (Compagnia Portuale) - Art.17	Rilascio di Autorizzazioni per la fornitura del lavoro portuale temporaneo
3		Concessioni di Aree e Banchine portuali (terminalisti)- Art. 18	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rilascio concessioni delle aree e banchine portuali;</li> <li>• Rinnovo concessione di aree e banchine portuali</li> <li>• Affidamento ad altre imprese portuali;</li> <li>• Riduzione del canone;</li> <li>• Rinuncia alla concessione.</li> </ul> <p><i>NB: a questa tipologia di concessioni si applicano anche i procedimenti previsti dal Cod. Nav. di seguito segnalati.</i></p>
4	Cod. Nav. e Regolamento Esecutivo della Navigazione Marittima	Variazione al contenuto concessione - Cod. Nav. ex art. 24	<p>Variazione al contenuto concessione</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>NB: applicabile alle concessioni di beni demaniali - ex art. 36 Cod. Nav. e alle concessioni di aree e banchine - ex. Art. 18 L. n. 84/94</i></li> </ul>



ID	Cluster Normativi	Macro Ambito	Procedimenti SUA	
5		Concessioni di beni demaniali - Cod. Nav. Art. 36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rilascio concessioni beni demaniali;</li> <li>• Rinnovo concessioni beni demaniali.</li> </ul>	
6		Anticipata occupazione- Cod. Nav Art. 38	<p>Anticipata occupazione</p> <p><i>NB: applicabile alle concessioni di beni demaniali - ex art. 36 Cod. Nav. e alle concessioni di aree e banchine - ex. Art. 18 L. n. 84/94</i></p>	
7		Costituzione d'ipoteca- Cod. Nav Art.41	<p><i>NB: applicabile alle concessioni di beni demaniali - ex art. 36 Cod. Nav. e alle concessioni di aree e banchine - ex. Art. 18 L. n. 84/94</i></p>	
8		Affidamento ad altri soggetti delle attività della concessione - Cod. Nav Art. 45 bis	<p>Affidamento ad altri delle attività secondarie oggetto della concessione</p> <p><i>NB: applicabile alle concessioni di beni demaniali - ex art. 36 Cod. Nav. e alle concessioni di aree e banchine - ex. Art. 18 L. n. 84/94</i></p>	
9		Subingresso alla concessione - Cod. Nav Art.46	<p>Subingresso alla concessione</p> <p><i>NB: applicabile alle concessioni di beni demaniali - ex art. 36 Cod. Nav. e alle concessioni di aree e banchine - ex. Art. 18 L. n. 84/94</i></p>	
10		Nuove opere in prossimità del demanio marittimo - Cod. Nav. Art 55	Nuove opere in prossimità del Demanio Marittimo	
11		Ordinanze e/o regolamenti locali	Gestione richieste per aree operative e destinate ad uso pubblico	Autorizzazioni all'uso fiamma in porto
				Autorizzazioni all'occupazione temporanea del demanio per manifestazioni/eventi, cantieri lavori, riprese cinematografiche ecc.
12		Ordinanza in riferimento alla sicurezza rispetto a rischi di incidenti connessi alle attività e alle condizioni di igiene sul lavoro ai sensi dell'art.24 della L.n.84/94	Autorizzazione all'uso esclusivo dello scalo per varo; o alaggio imbarcazioni per singole giornate o mezze giornate.	
13		Decreti Ministeriali (D.M)	Regolamento recante la disciplina per il rilascio, la sospensione e la revoca delle autorizzazioni per l'esercizio di attività portuali - D. M. 585/1995	Autorizzazioni all'autoproduzione

Si segnala il sistema di valutazione per i servizi erogati dal SUA dell' AdSP MAM visibile al link di seguito:

<https://sua.adspmam.it/istanze-sua/valutazione-grado-di-soddisfazione/>

Il succitato sistema di valutazione dei servizi permette di esprimere un giudizio sul servizio utilizzato per consentire il monitoraggio in tempo reale e continuo della soddisfazione degli utenti. È possibile esprimere il proprio giudizio ogni volta che si è utilizzato un servizio digitale dello Sportello Unico Amministrativo.

Il servizio di valutazione è anonimo, diretto e non avviene attraverso filtri o manipolazioni da parte di soggetti terzi.

Le informazioni personali (nome, cognome, email, osservazioni) eventualmente raccolte, sono trattate da questa Autorità per migliorare i servizi offerti e non saranno in alcun modo cedute a soggetti terzi.

L'iniziativa è coerente con la strategia delineata dal Piano e-gov 2012 ed è in linea con il D.Lgs. 150/2009 che individua tra le dimensioni della performance oggetto di misurazione e valutazione "la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive".

Viene rinviata l'attivazione di procedure per la valutazione del livello di soddisfazione del personale rispetto ai servizi interni di supporto.

## **OBIETTIVI PER FAVORIRE LA PARI OPPORTUNITÀ E L' EQUILIBRIO DI GENERE**

### ***Rendicontazione di Sostenibilità***

L'Unione Europea, attraverso il Libro verde della Commissione (2001), presenta questa definizione di bilancio di sostenibilità: "L'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate". Sei anni dopo, anche il ministero dell'Interno in Italia ha fissato una definizione nazionale per questo impegno aziendale: "Il Bilancio Sociale è l'esito di un processo con cui l'Amministrazione rende conto delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impiego di risorse in un dato periodo, in modo da consentire ai cittadini e ai diversi interlocutori di conoscere e formulare un proprio giudizio su come l'amministrazione interpreta e realizza la sua missione istituzionale e il suo mandato".

La rendicontazione di sostenibilità deve quindi fornire una rappresentazione equilibrata e ragionevole della Performance di Sostenibilità di un'organizzazione, compresi gli impatti sia positivi sia negativi generati dal suo operare.

In pratica, la rendicontazione deve illustrare la Performance dell'Organizzazione con riferimento al più ampio tema della Sostenibilità. La questione sottostante la rendicontazione di Sostenibilità è

rappresentata dal modo in cui un'organizzazione contribuisce, o intende contribuire in futuro, al miglioramento o al peggioramento delle condizioni economiche, ambientali e sociali e dei rispettivi andamenti a livello locale, regionale o internazionale. Il mero rendiconto dell'andamento della Performance Individuale (o dell'efficienza dell'organizzazione) non sarebbe in grado di rispondere a questa domanda. Pertanto, è necessario che la rendicontazione presenti la Performance rispetto al concetto più ampio di Sostenibilità, cioè che analizzi la Performance dell'Organizzazione nel contesto dei limiti e delle richieste relative a risorse ambientali o sociali a livello settoriale, locale, regionale o internazionale.

La Direttiva Ministeriale del MIMS n. 166 in data 21 aprile 2021, recante l'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema portuale per l'anno 2021 assegnava al Presidente dell' AdSP MAM, come Obiettivo strategico generale N. 4 la "Rendicontazione di sostenibilità dell'Ente" attuato attraverso un obiettivo operativo denominato "Predisposizione del Modello di rendicontazione di sostenibilità dell'Ente" con riferimento all' anno 2020 da redigere entro la fine del 2021.

L' AdSP MAM al fine del raggiungere il suddetto obiettivo strategico e vista l'esigenza di formare i dipendenti dell' AdSP MAM per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, al fine di rafforzare la percezione pubblica dell'importanza delle azioni dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale e di dare maggiore visibilità all'attività svolta, in modo da accrescere il proprio ruolo nella comunità locale di riferimento e il consenso a livello sociale, con Determina del Presidente Nr. 183 del 21/05/2021 ha avviato un processo di formazione on the job per la redazione del Bilancio di Sostenibilità dell' AdSP MAM affidando lo stesso al Dott. Paolo Braccini, esperto in materia.

**Con Determina del Presidente Nr. 361 del 30/09/2021 l' AdSP MAM ha approvato il proprio Bilancio di Sostenibilità per l' anno 2020.**

Questo documento è il primo di questo tipo redatto dall'AdSP MAM e prende in considerazione, oltre l'aspetto economico e le relative performance economiche/finanziarie dell'Autorità, anche gli aspetti collegati al sociale e alla sostenibilità ambientale, soffermandosi sul valore economico generato dall' AdSP MAM ed sul valore distribuito ai suoi principali stakeholders con particolare riferimento all'approccio rivolto alle tematiche dell'anticorruzione e dell'approvvigionamento dei beni e servizi, per l'aspetto sociale, della gestione del Personale dell'Autorità e delle sue caratteristiche e il coinvolgimento delle Comunità locali e, per l'aspetto ambientale, le tematiche collegate ai consumi energetici ed alle azioni previste per il loro efficientamento e riduzione delle emissioni in area e quelle collegate allo sviluppo turistico ed economico dei territori di riferimento oltre all'attenzione allo sviluppo di percorsi di formazione su tematiche specifiche allo sviluppo dei sistemi portuali e dei loro territori.

Dal Punto di vista metodologico il Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2020 dell'AdSP MAM è stato redatto seguendo i principi di redazione del Sustainability Reporting Standards del Global Reporting Initiative (GRI) secondo l'opzione di rendicontazione "Referenced" e del GBS (Gruppo di studio per il Bilancio Sociale) al fine di prendere in considerazione contemporaneamente sia l'approccio tridimensionale (GRI) rivolto alla sostenibilità economica, sociale e ambientale sia l'approccio ai portatori di interesse ("Stakeholder") (GBS).

Così come indicato nello stesso Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2020, l'AdSP MAM intende nel corso dell'anno 2022, predisporre il Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2021 in un'ottica di miglioramento continuo, tenendo anche conto che la succitata Direttiva Ministeriale del MIMS n. 28 in data 4 febbraio 2022, recante l'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema portuale per l'anno 2022 ha riassegnato al Presidente dell'AdSP MAM, come Obiettivo strategico generale N. 3 la "Rendicontazione di sostenibilità dell'Ente" articolato attraverso un obiettivo operativo denominato "Predisposizione della Rendicontazione di sostenibilità dell'Ente" con riferimento all'anno 2021 da redigere entro settembre 2022.

**Al fine di predisporre in maniera più ampia e dettagliata, la Rendicontazione di Sostenibilità dell'AdSP MAM con riferimento all'anno 2021, si è deciso, per l'anno 2022, di considerare tale adempimento come un obiettivo trasversale a tutti i Dipartimenti.**

## OBIETTIVI OPERATIVI IN FORMATO TABELLARE

In ordine all'attuazione degli obiettivi strategici, di seguito sono illustrati in forma schematica gli obiettivi operativi che, questa AdSP, dovrà realizzare nel corso del 2022 e che in alcuni casi rappresentano la **Fase 2** (esempio lo Sviluppo dello Sportello Unico Amministrativo) degli obiettivi realizzati nel corso del 2021.

### 1.1. Innovazione tecnologica e transizione al digitale

Obiettivo operativo	Dipartimenti coinvolti	Attuazione
<b>Sviluppo dello Sportello Unico Amministrativo</b>	- Tutti	2021-2023
<b>1</b> FASE 2 : Completamento delle procedure di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi da dematerializzare- analisi dei procedimenti e rilascio in esercizio del 100% dei servizi di presentazione delle istanze attraverso lo Sportello Unico Amministrativo. <b>(FASE 2)</b>	- Tutti	2022 <b>Fase 2</b>

## 1.2. Transizione ecologica

	Obiettivo operativo	Dipartimenti coinvolti	Attuazione
1	Supporto alla predisposizione della rendicontazione di sostenibilità dell'Ente	- Tutti	2022 Annuale
2	Adeguamenti relativi agli impianti portuali di raccolta per il conferimento dei rifiuti delle navi ai sensi del D. LEG. 8 novembre 2021, n. 197.	- Esercizio Porto di Bari - Esercizio Porto di Brindisi - Segretario Generale	2022 Annuale
3	Avvio delle procedure di affidamento di almeno il 60% degli interventi ricompresi nell'elenco annuale del Programma Triennale Opere Pubbliche 2022-2024	- Tecnico	2022 Annuale

## 1.3. Legalità

	Obiettivo operativo	Dipartimenti coinvolti	Attuazione
1	Predisposizione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)	- Legale - Ec. Finanziario - Sviluppo e Innovazione	2022 Annuale
2	Aggiornamento del Regolamento dei contratti dell'AdSP MAM, approvato con D.P. n. 67 del 14.02.2020, alla luce delle numerose modifiche intervenute sul D.Lgs 50/2016.	- Dip. Amministrativo	2022 Annuale
3	Attuazione adempimenti relativi al vigente P.T.P.C.T.	- Tutti	2022

### Sottosezione 3 Programmazione – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa sottosezione è stata predisposta dal RPCT con il supporto dell'Ufficio per la prevenzione della corruzione, la trasparenza, la performance e la privacy dell'AdSP MAM istituito con Determina del Presidente Nr. 251 del 26/06/2020, sulla base degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Con riferimento a quanto su premesso risulta necessario innanzitutto indicare che con Determina del Presidente Nr. 143 del 29/04/2022 l'ADSP MAM ha in ogni caso adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (PTPCT) 2022-2024. I contenuti ed i principi fissati in tale piano sono quindi interamente recepiti nel presente documento che ne assorbe finalità e contenuti ed a cui integralmente si rimanda.

Occorre pertanto in questa fase preliminare di redazione del nuovo strumento di gestione, utilizzare i principi cardine cui si è ispirata la redazione del PTPCT vigente come base di partenza per la predisposizione della presente sezione anticorruzione e trasparenza, secondo una logica di miglioramento progressivo, recependo gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente e riportando la ratio di quella impostazione nel presente documento, affinandone in ragione dell'esperienza maturata dalla AdSP sin dalla sua istituzione, i contenuti ed adeguandone la impostazione ai nuovi principi normativi che hanno introdotto il PIAO e quindi considerando gli

obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fissati dagli organi di indirizzo nel PTCPT vigente anche come strumento per favorire la creazione nonché la protezione del valore pubblico così come indicato anche nella bozza di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 rilasciata in consultazione da ANAC sul proprio portale.

### ***PRINCIPALI NOVITÀ NORMATIVE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA INTERVENUTE NEL CORSO DEL 2021***

Nel corso del 2021 il Legislatore all' articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", ha approvato il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, introducendo il P.I.A.O. con l' obiettivo di:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa,
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese,
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Da evidenziare, sempre nel corso del 2021, il Decreto Legge del 31 maggio 2021, n. 77, sulla governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure" convertito con modificazione dalla legge n. 29 luglio 2021, n. 108 (G.U. n. 81 del 30 luglio 2021). Il cosiddetto Decreto Semplificazioni bis, ha introdotto disposizioni in materia di Governance per il PNRR e disposizioni in tema accelerazione e snellimento delle procedure e di rafforzamento della capacità amministrativa. La legge di conversione ha sostanzialmente mantenuto l'impianto delle previsioni del decreto legge in questione, apportando comunque alcune novità normative, nell'ambito di un testo che è intervenuto anche sul regime degli appalti pubblici, incidendo sul regime "ordinario" dei contratti pubblici disciplinato dal relativo codice, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, in parte intervenendo sulla normativa derogatoria introdotta sulla spinta dell'emergenza pandemica con decretazione d'urgenza, come ad esempio il d.l. 16 luglio 2020, n. 76 (cosiddetto Decreto Semplificazioni), e su altre disposizioni derogatorie in materia, come il cosiddetto decreto sblocca cantieri, d.l. 18 aprile 2019, n. 32.

In materia di procedimento amministrativo, Il decreto legge n. 77/2021 ha apportato alcune modifiche alla legge sul procedimento amministrativo 7 agosto 1990, n. 241, oververosia sulla disciplina generale che si applica a ogni procedimento, salvo che non sia prevista una disciplina speciale derogatoria.

Le novità, poche ma importanti per la loro valenza generale, hanno riguardato il potere sostitutivo (art. 2 legge n. 241/1990); la disciplina del silenzio assenso (art. 20 legge n. 241/1990) e il regime dell'annullamento d'ufficio (art. 21-nonieslegge n. 241/1990).

Con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 l' ANAC ha emanato linee guida in materia di whistleblowing recepite da questa Autorità che ha integrato il proprio Regolamento come descritto nella sezione dedicata al whistleblowing del presente Piano.

Si evidenzia, inoltre, che come previsto dal comma 12 dell'articolo 1 del DL n. 228/2021, sono sospese le sanzioni per la mancata adozione del Piano della performance, del Piano organizzativo del lavoro agile, del Piano dei fabbisogni di personale, mentre permangono le sanzioni per la mancata adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, come stabilito dall'art. 19, comma 5, lettera b, del DL n. n. 90/20145. In tal senso, si ricorda che lo scorso 12 gennaio, l'ANAC ha deliberato, per il 2022, il rinvio della data di approvazione del PTPCT al 30 aprile p.v..

Con la [Legge di Bilancio 2022](#) (L. 30.12.2021 n. 234) il Legislatore ha previsto una serie di misure e risorse extra per la PA e il lavoro pubblico a partire dal 1° gennaio 2022.

In totale il Governo ha stanziato numerose risorse pari a più di 650 milioni per il 2022 e a 1,8 miliardi sul triennio 2022 – 2024. Tali fondi si aggiungono a quelli del [PNRR](#) per la PA e alle risorse previste dal [Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80](#) sul reclutamento, sulla costruzione di capacità amministrativa e per le semplificazioni.

Si segnala, inoltre, il documento che contiene gli orientamenti per la Pianificazione anticorruzione e Trasparenza, approvato dal Consiglio di ANAC il 2 febbraio 2022. Il documento, come ribadito dalla stessa ANAC, nasce dall'esigenza di semplificare e uniformare un quadro normativo connotato da incertezza e in continua evoluzione, in un'ottica di efficacia, efficienza, nonché di buon andamento, al fine di supportare l'agire delle amministrazioni, di cui all'art. 1 comma 2, d.lgs. 165/2001, chiamate all'adozione del PIAO, il nuovo strumento pianificatorio introdotto con il d.l. 80/2021, di cui la prevenzione della corruzione e della trasparenza, costituisce parte integrante insieme ad altri atti richiamati (ex art. 6, d.l. 80/2021).

Ed infine si tiene conto dello schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 (PNA), rilasciato in consultazione da ANAC come strumento di supporto alle amministrazioni pubbliche per affrontare le sfide connesse alla realizzazione degli impegni assunti con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e all'attuazione della riforma introdotta dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che ha previsto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante della parte generale che contiene indicazioni per la predisposizione della presente sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Sono presenti inoltre orientamenti finalizzati a supportare i RPCT nel duplice ruolo di coordinatori della strategia della prevenzione della corruzione e cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il presente PIAO. Sono stati indicati su quali processi e attività è prioritario concentrarsi nell'individuare misure di prevenzione della corruzione; sono state fornite indicazioni per realizzare un buon monitoraggio e semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti (la principale è la previsione, salvo casi eccezionali, di un'unica programmazione per il triennio). La parte generale, inoltre, contiene un approfondimento dedicato al divieto di pantouflage, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva.

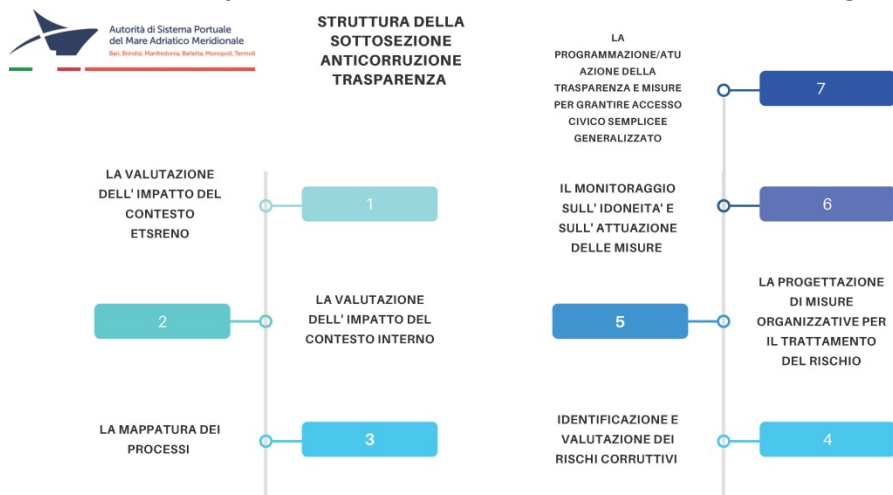
Il vademecum è disponibile al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/-/orientamenti-per-la-pianificazioneanticorruzione-e-trasparenza-2022>

Lo Schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 è disponibile al seguente link:  
<https://www.anticorruzione.it/-/piano-nazionale-anticorruzione-2022-2024-schema-in-consultazione>

il PTPCT 2022/2024, cui si fa integrale richiamo è disponibile al link  
[https://adspmam.etrasparenza.it/contenuto8987\\_piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza\\_769.html](https://adspmam.etrasparenza.it/contenuto8987_piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza_769.html)

La struttura della presente sottosezione è stata articolata come di seguito:



## VALUTAZIONE DELL' IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

Nella stesura della presente sottosezione del PIAO, relativa ai rischi corruttivi e trasparenza, si è tenuto conto dei dati dell'ultimo rapporto di Transparency International Italia sull'indice di percezione della corruzione nel mondo (CPI), misurato annualmente da esperti ed analisti, che poneva l'Italia al 42° posto su 180 paesi.

visibile al seguente link:

<https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>

La stabilità che emerge da tali dati è confortante in quanto di fatto interrompe un **trend** negativo che si era registrato nel periodo 2019/2021.

Transparency International Italia lancia un monito circa la necessità di individuare opportuni presidi per la gestione dei fondi europei per la ripresa economica al fine di non vanificare i risultati ottenuti dal nostro Paese nella lotta alla corruzione.

I settori più colpiti dal fenomeno corruttivo sono gli appalti pubblici, soprattutto nell'ambito dell'edilizia, la gestione rifiuti e la sanità, con incremento in quest'ultima area nel corso della pandemia.

Nel capitolo dedicato all'Italia del documento di lavoro del 20 luglio 2021 predisposto dai servizi della Commissione europea, è evidenziato come, durante la l'emergenza sanitaria, sia aumentata la pratica di acquisizione da parte di associazioni criminali di piccole imprese private in difficoltà economiche al fine di facilitare il riciclaggio di denaro.



Anche la DIA, nella relazione sul 2° semestre 2020, pone l'accento sulle mutate strategie delle organizzazioni criminali che, ormai presenti su tutto il territorio nazionale, stanno progressivamente accantonando l'interesse per le azioni cruente a favore di una silenziosa attività di infiltrazione nel sistema imprenditoriale piegato dalla pandemia.

Come rivela l'ANAC, negli anni si è assistito all'introduzione, accanto allo scambio di denaro, di nuovi strumenti corruttivi: assicurare il posto di lavoro per parenti e amici del corrotto, benefit di diversa natura quali prestazioni professionali, manutenzioni e servizi di pulizia, opere di manutenzione edilizia, anche di modesto valore, difficilmente identificabili quali ricompense per favori ottenuti.

Secondo l'UE l'incremento di contratti affidati tramite procedure rapide e dirette e l'innalzamento della soglia per gli affidamenti di servizi e forniture da € 75.000 a € 139.000, introdotti rispettivamente dalla L. 120/2020 sulle semplificazioni e l'innovazione digitale e dal decreto Recovery, rischiano di rivelarsi strumenti in grado di facilitare fenomeni di illegalità.

Nel ricordare che l'Italia dispone di un Piano Nazionale Anticorruzione che detta la linea strategica nell'ambito dell'anticorruzione per il triennio 2019/2021, l'UE evidenzia che i temi principali sui quali ANAC baserà l'aggiornamento al documento, come già detto rilasciato in consultazione e di prossima adozione, sono i contratti pubblici, con implementazione delle modalità di analisi del rischio, e il ruolo dei responsabili anticorruzione quali figure centrali in ogni amministrazione nella prevenzione della corruzione.

L'analisi del contesto esterno, elaborata al fine di predisporre la presente sezione del PIAO, ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, a variabili criminologiche, culturali, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Operativamente, l'analisi del contesto esterno si sostanzia nell'acquisizione dei dati e delle informazioni rilevanti (dati economici, dati giudiziari, nonché informazioni sulla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli *stakeholders*) e nell'interpretazione degli stessi per rilevare il rischio corruttivo.

Al riguardo, in conformità degli indirizzi contenuti nel PNA e relativi aggiornamenti, occorre, in primo luogo, avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Il documento più aggiornato al momento della elaborazione della proposta è la relazione sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica redatta dal Ministero dell'Interno per l'anno 2020, disponibile al seguente link:

<https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata>

La relazione prende in considerazione la complessa situazione legata al perdurare dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha investito il Paese e che costituisce uno scenario di indubbio interesse per la criminalità organizzata.

La delicatezza della fase di ripresa post lockdown può rappresentare un'ulteriore opportunità di espansione dell'economia criminale perché le mafie, si legge nella relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel I semestre del 2021 (visibile al seguente link: <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/> ), nella loro versione affaristico-imprenditoriale, immettono rilevanti risorse finanziarie, frutto di molteplici attività illecite, nei circuiti legali, infiltrandoli in maniera sensibile.

In linea generale, si può affermare che durante le fasi di particolare gravità economico e sociale, le organizzazioni criminali tendano a consolidare la loro sfera di influenza nei settori economici strategici anche cercando di accrescere il loro consenso tra la popolazione.

Sotto il profilo socio-economico, per delineare il contesto esterno si fa riferimento altresì al documento di Aggiornamento congiunturale sull'economia della Puglia pubblicato dalla Banca d'Italia (Giugno 2022) consultabile al seguente link:

<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2022/2022-0016/2216-puglia.pdf>

In relazione al contesto esterno, si ha riguardo ai soggetti che intrattengono relazioni istituzionali, economiche ed imprenditoriali con l'Ente, come ad esempio altre PP.AA., imprese terminaliste, imprese dell'autotrasporto, imprese edili, servizi portuali, cantieri navali ed altro appartenente al mondo del porto.

Il mondo portuale vede l'AdSP come soggetto autorevole con il quale intrattenere relazioni professionali rilevanti, con opportunità economiche significative anche in relazione alle potenzialità di investimento delle Autorità Portuali.

Ne consegue che le relazioni che il contesto esterno può attivare con l'AdSP sono suscettibili di generare potenziali rischi corruttivi, da parte di spregiudicati soggetti che intendono esercitare indebite pressioni sul personale interno. Le aree di possibile influenza sono quelle degli appalti, delle concessioni demaniali marittime, del reclutamento del personale e delle erogazioni di contributi.

Ciò comporta la necessità di adottare tutte le pratiche e le procedure che neutralizzino il più possibile il rischio di corruzione tra i dipendenti dell'Ente.

Complessivamente, in merito al contesto interno ed esterno specifico, si distinguono alcuni settori (aree di rischio) relativamente a:

- procedure per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- autorizzazioni e concessioni, rilasciate ai sensi del Codice della Navigazione o della L. 84/94, per lo svolgimento di attività all'interno dei porti e la gestione del demanio marittimo;
- gestione delle entrate e delle spese;
- affari legali e contenzioso;
- personale e paghe;

- erogazione di contributi e sovvenzioni.

Ai sensi dell'art. 1, comma 53, della L. 190/2012 e s.m.i. rientrano tra le attività a maggior rischio di infiltrazioni mafiose e sono, pertanto, sottoposte ad una più attenta osservazione al fine di individuare presunte irregolarità:

- a) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti;
- c) noli a freddo di macchinari;
- d) noli a caldo;
- e) autotrasporti per conto di terzi;

Di ciò si terrà conto nell'individuazione dei contraenti di affidamenti di lavori, forniture e servizi per conto dell'AdSP MAM.

I Dipartimenti Esercizio Porto effettuano annualmente le verifiche antimafia sulle Imprese iscritte nel Registro di cui all'art. 68 del Codice della Navigazione nonché per i Servizi Demanio e Lavoro Portuale.

Le verifiche di cui trattasi vengono attuate tramite rilascio automatizzato, da applicazione BDNA (Banca Dati Nazionale unica Antimafia), delle previste certificazioni (comunicazioni ed informazioni antimafia).

Le modalità adottate, per le verifiche sono le seguenti:

- le Imprese iscritte al Registro di cui all'art. 68 del C.d.N. sono sottoposte a verifica, nella misura del 20% con cadenza annuale, sulla base di sorteggi effettuati entro la fine del mese di febbraio;
- le imprese iscritte ai Registri di cui all'art. 16-17-18 legge 84/94 nonché quelle soggette al rilascio/rinnovo delle concessioni demaniali marittime/autorizzazioni/licenze di cui agli artt. 36-45bis-46 del Codice della Navigazione sono tutte sottoposte a verifica annuale.

## **VALUTAZIONE DELL' IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO**

Altrettanto necessaria alla migliore predisposizione del piano dell'ADSP è l'analisi del contesto interno.

L'analisi del contesto interno richiede in primis una selezione delle informazioni e dei dati funzionali all'individuazione delle caratteristiche organizzative dell'amministrazione che possono influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione; dopodiché, la parte principale dell'analisi deve focalizzarsi sulla individuazione e disamina dei processi organizzativi per mappare tutte le attività svolte dall'amministrazione.

L'ANAC specifica che la mappatura dei processi è “un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio”.

Deve aversi riguardo principalmente agli aspetti legati all'organizzazione ed alla configurazione della struttura dell'ADSP.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale è un “ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale” dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria, istituito con la Legge n. 84/1994, come modificata dal D.lgs. n. 169/2016, e svolge i compiti descritti nell' art 6 comma 1 della succitata legge.

L'AdSP è sottoposta ai poteri di indirizzo e vigilanza del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Sono Organi dell'AdSP:

il Presidente;

il Comitato di Gestione;

il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale è stato nominato nella persona del Prof. Avv. Ugo PATRONI GRIFFI dal Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili con Decreto del 16 giugno 2021, n. 254, per un quadriennio.

Il Comitato di Gestione dell'AdSP è stato nominato con Determina del Presidente n. 258 del 13 luglio 2021.

La sua composizione è stata integrata e modificata con successive determine n. 264 del 15 luglio 2021, n. 304 del 6 agosto 2021 e n. 384 del 11 ottobre 2021.

Il Collegio dei Revisori dei Conti dell'AdSP è stato nominato dal Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili con Decreto del 28 ottobre 2021, n. 416, per il quadriennio 2021-2025, nelle persone del Dott. Graziano LARDO, con funzioni di Presidente; Dott. Alessandro FRANCHI membro effettivo; Dott.ssa Francesca BRUSCO, membro effettivo, Dott. Andrea Montelli membro supplente e Dott.ssa Paola De Cesare membro supplente.

L'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare è stato nominato con Determina del Presidente n. 333 del 10/09/2021; la sua composizione è stata successivamente da ultima integrata con Determina del Presidente n. 87 del 15/03/2022.

Inoltre l'AdSP MAM con il Determina n.230 del 22/06/2021 ha nominato, all'esito di una procedura comparativa, l'Organismo Indipendente di Valutazione Monocratico della stessa per il triennio 2021/2023, nella persona del Dott. Mario Antonio D'Amelio.

Giusta delibera del Comitato di gestione 19 del 23/11/2021 è stato nominato Segretario Generale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale per un quadriennio a decorrere dal 12 febbraio 2022 il Dott. Tito VESPASIANI, nonché RPCT dell'Ente.

## **MAPPATURA DEI PROCESSI**

Le schede per la mappatura dei processi, allegare al presente Piano tengono conto in primo luogo, delle aree di rischio obbligatorie ( ex art. 1, comma 16, L. 190/2012) ossia:

- a) autorizzazioni o concessioni;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

Sono state mappate anche le cosiddette aree di rischio generali come individuate nell'Aggiornamento al PNA 2015:

- a) incarichi e nomine;
- b) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- c) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- d) affari legali e contenzioso;

Si è tenuto conto delle ulteriori aree di rischio specifiche che caratterizzano l'attività dell'AdSP (individuate nell'Aggiornamento 2017 al PNA), nonché dell'area di rischio individuata dal PNA 2018 e relativa alle fasi di accesso, gestione e rendicontazione dei fondi di finanziamento strutturali delle opere di derivazione nazionale e comunitaria, limitatamente a quelle che sono le attività a tal uopo poste in essere dall'ADSP MAM come ente beneficiario di possibili fonti di finanziamento.

Per il PNA 2019 il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati.

L'allegato 1 del PNA 2019 suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza pur,

tuttavia, lasciando la possibilità di scegliere di accompagnare la misurazione originata da scelte di tipo qualitativo, anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni. L'AdSP MAM, applicherà il nuovo approccio valutativo del rischio, incentrato sulla misurazione qualitativa, come illustrata nell'allegato 1, del PNA 2019 a partire dall'adozione del PTPCT 2021/2023 come anche previsto dal PNA 2019 stesso.

Occorre altresì considerare che molte aree di rischio hanno carattere trasversale e interessano la competenza di più Dipartimenti. Come, a titolo esemplificativo, l'area contratti pubblici concernete l'affidamento di lavori, servizi forniture, la quale si articola nelle seguenti attività/processi: Programmazione, progettazione, selezione del contraente, verifica, aggiudicazione e stipula del contratto, l'esecuzione del contratto, rendicontazione del contratto/ collaudo. E' evidente che la fase di programmazione e progettazione potranno interessare uno o più Dipartimenti, mentre la selezione del contraente se oggetto di procedura aperta tendenzialmente rientrerà nelle competenze del Dipartimento Amministrativo; l'esecuzione, la rendicontazione del contratto (e il collaudo) tornerà nella competenza del Dipartimento preposto all'acquisizione del lavoro/servizio/fornitura.

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione quest'anno l'AdSP MAM predisporrà la presente sezione del PIAO integrandola con la sezione riguardante le Performance, al fine di stabilire con maggiore puntualità le modalità con cui attraverso il raggiungimento sia degli obiettivi in materia di anticorruzione sia degli obiettivi in materia di performance, l'AdSP MAM intende raggiungere gli obiettivi relativi all'incremento e alla protezione di Valore Pubblico in conformità alle normative, al nuovo PNA 2022-2024 in fase di adozione e al decreto del 24 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia con cui è stato emanato il regolamento di attuazione che definisce i contenuti del PIAO.

Tale approccio è stato consigliato anche dall'OIV Monocratico nei Verbale n. 3 n. 4 e n. 5 del 2022; ciò al fine anche di realizzare una efficiente ed efficace politica di digitalizzazione ed informatizzazione dell'Ente e nello specifico delle procedure amministrative più rilevanti, e così da distribuire equamente il carico di lavoro a ciascun dipendente.

Infatti la digitalizzazione e l'informatizzazione delle procedure amministrative rappresenta e rappresenterà infatti uno degli strumenti di prevenzione del rischio corruttivo più efficaci, oltre a consentire lo snellimento e la riduzione dei tempi di adozione dei provvedimenti amministrativi.

La presente sezione anticorruzione e trasparenza – tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANAC già nel PNA 2019 e ribadite nel nuovo PNA 2022-2024, vuole privilegiare un sistema di misurazione qualitativo piuttosto che quantitativo.

Esso si ispira al modello adottato dal "Un Global Compact" e risponde allo scopo di adottare un processo di valutazione del rischio ispirato a principi di efficacia e di semplicità metodologica.

In particolare :

- ogni processo di gestione del rischio corruttivo deve essere attuato con lo scopo primario di favorire il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa;
- ragioni di efficienza consigliano di non incrementare le misure di controllo ma di razionalizzare ed ottimizzare quelle già esistenti.

Il processo di gestione del rischio non può prescindere da una fase ciclica e sequenziale: analisi del contesto esterno ed interno, valutazione del rischio e trattamento del rischio.

Secondo le indicazioni della Legge n. 190/2012, la redazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e quindi anche la presente sezione anticorruzione

e trasparenza, secondo quanto definito dalle novità normative relative al PIAO, è frutto di un processo, conosciuto come Risk Management, o di gestione del rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui l'Ente è potenzialmente, o concretamente esposto, e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso Ente opera.

In tal senso, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla:

- a) individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e genera delle conseguenze di diversa natura;
- b) identificazione del grado di esposizione dell'Amministrazione al rischio corruttivo attraverso una verifica del numero dei soggetti coinvolti nel procedimento (decisione adottata da un singolo ovvero pluristrutturata);

Entrambi i passaggi, implicano l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'Amministrazione al rischio.

Nel panorama internazionale, vengono utilizzate una pluralità di metodologie di gestione del rischio. Il PNA 2019, suggerisce l'utilizzo dello standard **UNI ISO 31000:2010**, giacché fornisce un approccio rigoroso all'identificazione, valutazione e gestione dei rischi.

Da qui l'AdSP MAM, in base alle policy adottate e la costituzione di un Ufficio ad hoc, costituito da alte figure, già presenti in organico, con competenze trasversali e che abbracciano tutti i campi, in modo da collaborare con tutti i Dipartimenti e che possano definire il campo di applicazione della qualità, attraverso l'adozione di modelli (cartacei e digitali), utili e che tengano conto dei dati più importanti da trattare, in modo tale da evidenziare chi fa cosa, monitorando e realizzando misure e strumenti digitali tali da ridurre il carico di lavoro e riducendo il rischio corruttivo e nel contempo il raggiungimento di una certifica di qualità per l'Ente sia nel piano energetico/ambientale che di sicurezza informatica (ISO 14001 e ISO 50001). L'AdSP MAM si pone come obiettivo il raggiungimento delle summenzionate certificate di qualità con una visione sempre più organica ed innovativa nel campo Energia, Ambiente e Transizione al Digitale, punti cardini sia del PNRR che del suo PGS.

Il processo di gestione del rischio si suddivide in tre fasi:

1. Analisi del contesto interno ed esterno;
2. Valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);
3. Trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

## **IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI**

Il processo di identificazione del rischio risponde all'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi – o si sono già verificati – e tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Tale processo ha visto il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa nonché l'utilizzazione di una pluralità di fonti informative.

I Dirigenti, unitamente al personale addetto alle attività a più elevato rischio di corruzione, sono stati coinvolti in maniera attiva nella mappatura completa dei processi afferenti alle attività a più elevato rischio di corruzione (già in parte individuati sulla base delle aree a rischio definite dal PNA 2019 e degli ulteriori obblighi di trasparenza definiti nel decreto 33/2013 e ss.mm.ii..

I Dirigenti sono stati inoltre impegnati nella conseguente valutazione del medesimo rischio così, come meglio evidenziato nel paragrafo afferente alla mappatura.

Il Valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato rilevando:

- la probabilità che si verifichi uno specifico evento corruttivo sulla base dei dati informativi di natura oggettiva (ad esempio eventi di corruzione già verificatosi, segnalazioni, ecc.) che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle spinte motivazionali degli attori del procedimento, degli strumenti a loro disposizione, della discrezionalità di scelta, del livello di trasparenza dell'attività;
- gli specifici aspetti dell'analisi del rischio venuti in risalto nel lavoro svolto nell'ultimo triennio dal RPCT, affrontando la mappatura generale dei processi e la conseguente attività di valutazione ed individuazione dei presidi anticorrittivi hanno condotto all'elaborazione di una modalità di valutazione del livello del rischio operato su tabelle riferibili alle esigenze dell'Ente.

Tali tabelle danno all'Ente degli indicatori di probabilità e di impatto fondamentali per stabilire i vari livelli di rischio associando alla singola variabile la relativa descrizione.

<b>INDICATORE DI PROBABILITA'</b>			
<b>N</b>	<b>Variabile</b>	<b>Livello</b>	<b>Descrizione</b>
1	<b>Discrezionalità:</b> esprime il grado di autonomia nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite con riferimento ai procedimenti assegnati	<b>Alto</b>	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che nella gestione dei procedimenti amministrativi di competenza.
		<b>Medio</b>	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che nella gestione dei procedimenti amministrativi di competenza
		<b>Basso</b>	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi che nella gestione dei procedimenti amministrativi di competenza
2	<b>Rilevanza degli interessi "esterni"</b> quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	<b>Alto</b>	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		<b>Medio</b>	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		<b>Basso</b>	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso



3	<p><b>Livello di opacità del processo</b>, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza</p>	<b>Alto</b>	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che nella gestione dei procedimenti amministrativi di competenza.
		<b>Medio</b>	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che nella gestione dei procedimenti amministrativi di competenza
		<b>Basso</b>	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi che nella gestione dei procedimenti amministrativi di competenza
4	<p><b>Presenza di “eventi sentinella”</b> per il processo, ovvero procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell’Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame</p>	<b>Alto</b>	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell’ultimo anno
		<b>Medio</b>	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		<b>Basso</b>	Nessun procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell’Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
5	<p><b>Livello di attuazione delle misure di prevenzione generali previste dal PTPCT per il processo/attività</b>, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili</p>	<b>Alto</b>	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		<b>Medio</b>	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a support dello stato di attuazione delle misure dichiarato, ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		<b>Basso</b>	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l’attuazione delle misure
6	<p><b>Segnalazioni, reclami</b> pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi</p>	<b>Alto</b>	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		<b>Medio</b>	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio,

	informazione pervenuta avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.		pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		<b>Basso</b>	Nessuna segnalazione e/o reclamo
7	<b>Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa</b> tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.	<b>Alto</b>	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		<b>Medio</b>	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		<b>Basso</b>	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
8	<b>Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Dirigenti,PO)</b> attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim	<b>Alto</b>	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		<b>Medio</b>	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		<b>Basso</b>	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate quattro variabili ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione

INDICATORE DI IMPATTO			
N°	Variabile	Levello	Descrizione
1	<b>Impatto sull'immagine</b> dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	<b>Alto</b>	Un articolo e/o un servizio negli ultimi tre anni riguardanti episodi di cattiva amministrazione riguardante scarsa qualità dei servizi o corruzione
		<b>Medio</b>	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		<b>Basso</b>	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione

2	<p><b>Impatto in termini di contenzioso,</b> inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall' Ente</p>	<b>Alto</b>	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		<b>Medio</b>	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		<b>Basso</b>	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
3	<p><b>Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio,</b> inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente</p>	<b>Alto</b>	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		<b>Medio</b>	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		<b>Basso</b>	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
4	<p><b>Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo</b> (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)</p>	<b>Alto</b>	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		<b>Medio</b>	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		<b>Basso</b>	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

Dopo aver attribuito i valori delle singoli variabili degli indicatori di Probabilità e di Impatto, in sinergia con le tabelle proposte e al valore sintetico di ciascun indicatore, si è proceduto alla classificazione del Livello di Rischio di ogni processo, attraverso la combinazione logica dei due indicatori, secondo i criteri espressi nella tabella di seguito **(Tabella 1)**:

<b>Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO</b>		<b>LIVELLO DI RISCHIO</b>
<b>PROBABILITA'</b>	<b>IMPATTO</b>	
Alto	Alto	Rischio alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

**SCHEDE MONITORAGGIO ALLEGATE AL PIAO integrate con le misure correttive elaborate secondo le indicazioni dell'All.1 del PNA 2019 – Valutazione qualitativa (All.1)**

## **LA PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

La fase del trattamento rappresenta la parte essenziale del piano ed è volta all'individuazione dei correttivi e delle modalità più idonee alla prevenzione dei rischi emersi in sede di valutazione.

In questa fase vengono progettate le misure da mettere in atto ed indicati i controlli da effettuare nel corso dell'anno al fine di attestarne l'attuazione.

Nell'ambito della programmazione degli interventi di trattamento, il PNA 2019 suggerisce l'adozione delle seguenti misure che possono essere applicate sia come "generali", trasversali a tutti i processi, sia come "specifiche" finalizzate alla puntuale gestione di problematiche emerse nell'ambito di particolari processi:

- Controlli;
- Trasparenza;
- Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- Regolamentazione;
- Semplificazione;
- Formazione;
- Sensibilizzazione e partecipazione;
- Rotazione;
- Segnalazione e protezione;
- Disciplina del conflitto di interessi;
- Regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari";

L'individuazione delle misure da applicare nel 2022 al fine di trattare i rischi insiti nei processi dell' AdSP MAM, sarà effettuata non in modo astratto ma valutando di volta in volta la concreta possibilità di applicazione all'interno dell'organizzazione.

Lo scopo è quello di agire sulle potenziali situazioni di rischio e di monitorare l'attuazione delle misure previste.

Nel paragrafo che segue vengono individuate le misure per la gestione del rischio ferme restando le possibili integrazioni/modifiche prima dell'approvazione del Piano e nel corso dell'attività.

La concreta attuazione delle misure individuate andrà perseguita dai Dirigenti e da tutto il personale interessato, ciascuno per le rispettive competenze e sarà garantita mediante il rispetto dei doveri del Codice di Comportamento e le verifiche periodiche sull'uso dei poteri disciplinari. L'attuazione delle misure costituirà elemento specifico di valutazione dei Dirigenti di ciascuno degli uffici coinvolti, sia ai fini delle valutazioni delle performances e del riconoscimento della connessa premialità di risultato, sia ai fini della responsabilità dirigenziale.

## **IL MONITORAGGIO SULL' IDONEITA' E SULL' ATTUAZIONE DELLE MISURE**

La concreta attuazione delle misure individuate andrà perseguita dai Dirigenti e da tutto il personale interessato, ciascuno per le rispettive competenze e sarà garantita mediante il rispetto dei doveri del Codice di Comportamento e le verifiche periodiche sull'uso dei poteri disciplinari. L'attuazione delle misure costituirà elemento specifico di valutazione dei Dirigenti di ciascuno degli uffici coinvolti, sia ai fini delle valutazioni delle performances e del riconoscimento della connessa premialità di risultato, sia ai fini della responsabilità dirigenziale.

L'attività di controllo sul sistema complessivo di misure individuate dall'AdSP MAM nel 2021 è stato coerente con gli altri sistemi di controllo presenti, non comportando un aggravio dei procedimenti interni, orientando e valorizzando le strutture di vigilanza già esistenti, in

un'ottica di ottimizzazione e coordinamento delle attività di controllo. Per l'intero triennio 2021-2023 l' AdSP MAM, in discontinuità con gli anni passati e in accordo con l'OIV Monocratico, Dott. Mario D'Amelio, ha realizzato un documento di Programmazione Strategica, allegato al presente Piano l'aggiornamento del succitato documento di programmazione strategica per l'anno 2022, nel quale verranno individuati per ciascun Dirigente di Dipartimento, gli obiettivi annuali improntati alla qualità e al miglioramento continuo in sintonia con il PP 2022 -2024 così come previsto dall'Allegato 1 del PNA 2019.

Al fine di rendere più efficace l'azione di monitoraggio, il Piano, come nel precedente, introduce specifici obblighi di informazione nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, come predisposto dall'art. 1 co. 9, lett. c) della L. 190/2012.

Tali obblighi informativi ricadono su tutti i Dirigenti coinvolti, già nella fase di formazione del precedente Piano e poi, ancor di più, nelle fasi di monitoraggio e verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle nuove misure da adottare previste dal succitato documento di programmazione Strategica.

Fine ultimo dell'introduzione delle nuove misure è la tempestiva conoscenza di fatti potenzialmente corruttivi, ovvero contestazioni ricevute circa il mancato adempimento degli obblighi di trasparenza.

OBIETTIVI/FASI 2022	UFFICIO	Indicatore di
Report semestrali dei dirigenti sui provvedimenti adottati a conclusione di procedimenti/processi valutati di rischio alto e medio.	Dirigente/responsabile dell'Ufficio/SG/RUP	Entro il 30/06  Entro il 30/10
Comunicazione provvedimenti la cui pubblicazione sul sito anticorruzione e trasparenza è condizione di validità (pubblicità costitutiva) e comunicazione dei provvedimenti di rotazione del personale	Dirigente/Responsabile dell'Ufficio/SG/RUP	Ogni 6 mesi - ossia entro il 30/06 ed il 30/10
Eventuale comunicazione dei provvedimenti di rotazione del personale adottati nei casi di avvio dei procedimenti disciplinari o penali per condotte di natura corruttiva come definiti nell'art. 16 D.Lgs. 165/2001	Dirigente/Responsabile dell'Ufficio/RUP	Tempestiva
Attestazione da parte dell'OIV dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione	OIV Monocratico in coordinamento con RPCT e Staff anticorruzione - griglia di rilevazione; - scheda di sintesi della rilevazione; -attestazione	Entro il 30 aprile 2022 (comunicazione non ancora pubblicata da ANAC nella data dell'approvazione di tale documento, ossia 30/04/2022 )
Raccolta dei dati e delle informazioni e Relazione sullo stato di attuazione delle misure preventive contenute nel PTPCT, al fine di permettere la redazione della relazione finale del RPCT di cui all'art. 1 co. 14 della L. 190/12.	Dirigente/Responsabile dell'Ufficio/RUP	Entro il 10 DICEMBRE

Nella relazione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione contenute nel PTPCT, si provvederà a:

- 1) una succinta descrizione di quanto posto in essere in merito alla prevenzione del fenomeno corruttivo;
- 2) una sintetica illustrazione in merito all'adempimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza;

- 3) eventuali criticità riscontrate nell'applicazione di quanto previsto dal Piano e dalla normativa di settore;
- 4) eventuali osservazioni in materia di prevenzione della corruzione;
- 5) eventuali suggerimenti e proposte in merito all'implementazione del Piano;
- 6) eventuali specifiche esigenze formative in materia di prevenzione della corruzione oltre quelle programmate dall'Amministrazione nella generalità;
- 7) eventuali criticità riscontrate nel monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i Soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'Amministrazione. La predetta relazione deve mettere in evidenza e motivare il mancato adempimento anche parziale degli obblighi di pubblicazione.

Nella medesima Relazione ogni Dirigente, in base al proprio ambito di competenza, dovrà relazionare in ordine al raggiungimento degli obiettivi strategici fissati dal POT.

Il RPCT procederà a verificare il corretto adempimento, anche a campione, da parte dell'Amministrazione degli obblighi di prevenzione del fenomeno corruttivo e di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ciò al fine anche di superare eventuali criticità rappresentate dai Direttori che hanno impedito il mancato adempimento anche parziale degli obblighi di pubblicazione. Tale attività è svolta con il coinvolgimento di tutti i dipendenti impegnati, momento decisivo per la corretta attuazione del Piano e delle relative misure di prevenzione del fenomeno corruttivo. Difatti, nelle previsioni di legge e nel PNA, il coinvolgimento dei dipendenti è assicurato con la partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e mappatura dei processi, di valutazione del rischio, di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse (art. 1, comma 14, della Legge). A tal uopo, la formazione dedicata ai temi specifici della prevenzione della corruzione, etica e trasparenza non ha solo lo scopo di accrescere le conoscenze individuali del dipendente, ma anche quello di sensibilizzarlo e renderlo partecipe all'attività svolta in tal senso all'interno dell'Ente.

## **Esito del monitoraggio**

Per l'anno 2021 il RPCT ha pubblicato la Relazione annuale sul portale dell'Amministrazione Trasparente nella apposita sottosezione, redatta ai sensi dell' art. 1 comma 14 della L. 190/2012 e secondo le modalità previste dal comunicato del presidente Anac del 17/11/2021 estrapolata in formato word dalla suddetta piattaforma ANAC, prima della scadenza prevista del 30/01/2022 come indicato dal summenzionato Comunicato, pubblicata sul sito dell' Ente sul portale Amministrazione Trasparente in data 11/01/2022 e visibile al link di seguito:

[https://adspmam.etrasparenza.it/pagina769\\_prevenzione-della-corruzione.html](https://adspmam.etrasparenza.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html)

## **La programmazione dell' attuazione della Trasparenza**

Un strumento cardine nell'ambito delle strategie finalizzate a prevenire e a ridurre le opportunità che si verificano fenomeni corruttivi ovvero di esercizio distorto dei pubblici poteri è costituito dalla Trasparenza amministrativa, sezione specificatamente individuata dall'ANAC dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e quindi anche della presente sezione del PIAO.

Con la redazione della presente Sezione pertanto, l'AdSP conferma la volontà di dare attuazione al principio di trasparenza, intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi.

La presente Sezione definisce le misure, i modi, e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili dell'amministrazione.

### **Compiti del RPCT per la Trasparenza.**

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. L'OIV, nell'ambito dell'attività di verifica e controllo del raggiungimento degli obiettivi del personale dirigente, procede annualmente ad attestare l'avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione con atto dedicato, pubblicandone gli esiti sul portale Amministrazione Trasparente dell'AdSP MAM. In data 31.05.2022 l'OIV monocratico ha disposto la pubblicazione dell'attestazione di assolvimento degli obblighi di pubblicazione, visionabile al seguente link [https://adspmam.etrasparenza.it/pagina774\\_attestazione-delloiv-o-di-altra-struttura-analoga-nellassolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione.html](https://adspmam.etrasparenza.it/pagina774_attestazione-delloiv-o-di-altra-struttura-analoga-nellassolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione.html).

### **Referenti**

In conformità di quanto previsto dall'art. 43, comma 3, del d. lgs. 33/2013 e successive modifiche e integrazioni, i Dirigenti dei Dipartimenti dell' AdSP o i loro referenti, indicati quali responsabili, previo formale incarico attraverso e-mail di designazione da parte dei succitati Dirigenti da inviare al RPCT e all'Ufficio per la Prevenzione della Corruzione, la Trasparenza, la Performance e la Privacy, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, anche mediante schede sintetiche elaborate con il supporto dell'Ufficio per la Prevenzione della Corruzione, la Trasparenza, la Performance e la Privacy e approvate dal Presidente/Segretario Generale, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Com'è noto il D.lgs. n. 33/2013 è stato profondamente inciso dal D.lgs. n. 97/2016 e l'ANAC a fronte di dette modifiche ha adottato, con Determina n. 1310/2016, le "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016" unitamente all'Allegato afferente l'"Elenco degli obblighi di pubblicazione" con le quali operare una



generale ricognizione dell'ambito soggettivo e oggettivo degli obblighi di trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

L'AdSP si è dotata dell'applicativo "eTrasparenza", già impiegato dal Ministero Vigilante e dall'AgID. Ciò consente di garantire anche l'adempimento diffuso degli obblighi di pubblicazione da parte dei Dirigenti/Referenti di ogni Dipartimento.

L'AdSP, secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia ed in attuazione di quanto disposto dalle Linee Guida succitate, aggiorna costantemente la Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale.

L'AdSP nell'adempimento dei suddetti obblighi fa riferimento al "Prospetto per l'adempimento degli obblighi di Pubblicità, Trasparenza e diffusione delle informazioni da parte dell'Adsp", adottato nel PTPCT 2019/2021 e che costituisce parte integrante e sostanziale anche della presente Sottosezione del Piao.

In tale ultimo documento sono indicati gli specifici obblighi e considerando la vigente organizzazione, si è proceduto ad un'ulteriore dettaglio con indicazione dei Dipartimenti/Uffici responsabili dell'attività, coadiuvati dall'Ufficio per la Prevenzione della Corruzione, la Trasparenza, la Performance e la Privacy.

Al fine di garantire la corretta applicazione della normativa in materia di obblighi di pubblicazione e trasparenza ogni Dirigente, ciascuno per la Direzione di pertinenza, ha a disposizione un accesso personalizzato alla Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet che gli consente di poter inserire, in completa autonomia, i contenuti previsti dalla normativa di Settore.

I Direttori, ciascuno per quanto di propria competenza, nel caso di conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza verificano prima di disporre il pagamento la pubblicazione degli estremi degli atti di conferimento di incarichi dirigenziali di collaborazione i quali è previsto un compenso, completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato, nonché la effettuazione comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica dei relativi dati ai sensi dell'articolo 53, comma 14, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

In caso di omessa pubblicazione di quanto previsto, il pagamento del corrispettivo determina la responsabilità del Dirigente che l'ha disposto, accertata all'esito del procedimento disciplinare, e comporta il pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta, fatto salvo il risarcimento del danno del destinatario ove ricorrano le condizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

I Direttori, ciascuno per quanto di competenza, garantiscono la pubblicazione degli atti con i quali sono determinati, ai sensi dell'articolo 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241, i criteri e le modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. A tal fine è stato già adottato un regolamento dedicato nell'anno 2018, approvato con determina n. 447 del 15.12.2018.

La pubblicazione costituisce condizione legale di efficacia dei provvedimenti che dispongano concessioni e attribuzioni di importo complessivo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare al medesimo beneficiario. La mancata, incompleta o ritardata pubblicazione rilevata d'ufficio dagli organi di controllo è altresì rilevabile dal destinatario della prevista concessione o attribuzione e da chiunque altro abbia interesse, anche ai fini del risarcimento del danno da ritardo da parte dell'amministrazione, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

In merito si segnala che per gli “Adempimenti Legge 190/2012 art. 1, comma 32”, l’Ufficio Trasparenza costituito da alcuni dipendenti del Dipartimento Legale, nelle persone della Dott.ssa Ing. Maria Cassano che coordina tale ufficio, Vitalba Epifani e dott. Paolo Piemonte, ha provveduto alla pubblicazione tempestiva in data 27/02/2022, ovvero prima della scadenza fissata al 31/01/2022.

In data 28/01/2022 ha ottenuto comunicazione valida da parte di ANAC, in Registro comunicazioni Art.1 comma 32 L.190/2012 visibile al link di seguito:

<https://dati.anticorruzione.it/#/l190/detail/2022/opec296.20220128082946.27685.399.1.63@pec.aruba.it>

In data 16/02/2022 Anac ha pubblicato che:

- per il Registro comunicazioni Art.1 comma 32 L.190/2012, l’AdSP MAM ha ricevuto **esito positivo** così come si evince dal seguente link:

<https://dati.anticorruzione.it/#/l190/detail/2022/opec296.20220128082946.27685.399.1.63@pec.aruba.it>

e che la stessa è stata recepita da Anac con **successo**.

### **Monitoraggio delle misure organizzative per garantire l’accesso civico “semplice”, “generalizzato” ai sensi del D.Lgs n. 33 del 2013**

La disciplina di svolgimento delle tre differenti tipologie di accesso da parte dell’ADSP MAM ha trovato una codifica nel Regolamento, adottato già nell’Anno 2019 comprensivo del registro informatico degli accessi conforme alle linee guida ANAC.

Il RPCT è destinatario delle istanze di accesso civico “semplice” (art. 5, co. 1, d.lgs. 33/2013), finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati prevista normativamente. Sussistendone i presupposti, entro il termine di trenta giorni, avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l’avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il RPCT segnala all’ufficio di disciplina, al vertice politico e all’OIV i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione (art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013). 103 Con riferimento all’accesso civico generalizzato (art. 5, co. 2, d.lgs. 33/2013), il RPCT riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell’accesso o di mancata risposta. La decisione deve intervenire, con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni. Laddove l’accesso generalizzato sia stato negato o differito per motivi attinenti la protezione dei dati personali, il RPCT provvede sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In ottemperanza a quanto descritto dalla norma si riporta in allegato un Piano concernente gli adempimenti in materia di trasparenza con i relativi Dipartimenti coinvolti.

Di seguito il link del registro accessi dell’AdSP MAM:

[https://adspmam.etrasparenza.it/index.php?id\\_sezione=889](https://adspmam.etrasparenza.it/index.php?id_sezione=889)

Per l’anno 2022, in continuità con il 2021, l’AdSP prevede di implementare ulteriormente le misure di digitalizzazione di tutti gli accessi attraverso l’interoperabilità degli applicativi coinvolti.

## SEZIONE III – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sottosezione Struttura Organizzativa

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale è un "ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale" dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria, istituito con la Legge n. 84/1994, per come modificata dal D.lgs. n. 169/2016 e dal D.lgs. n. 232/2017.

#### ORGANI ISTITUZIONALI:

Gli organi istituzionali dell'Autorità di Sistema Portuale sono:

- **il Presidente**, nominato con decreto del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, d'intesa con il Presidente o i Presidenti della regione interessata, scelto fra cittadini dei Paesi membri dell'Unione europea aventi comprovata esperienza e qualificazione professionale nei settori dell'economia dei trasporti e portuale;

- **il Comitato di Gestione**, così come definito dall' art. 9, comma 1 della L. 84/94 e ss. mm. ii., composto:

a) dal Presidente dell'AdSP, che lo presiede e il cui voto prevale in caso di parità dei voti espressi;

b) da un componente designato dalla Regione o da ciascuna Regione il cui territorio è incluso, anche parzialmente, nel sistema portuale;

c) da un componente designato dal sindaco di ciascuna delle città metropolitane, ove presente, il cui territorio è incluso, anche parzialmente, nel sistema portuale;

d) da un componente designato dal sindaco di ciascuno dei Comuni ex sede di Autorità Portuale inclusi nell'AdSP, esclusi i Comuni capoluogo delle città metropolitane;

e) da un rappresentante dell'Autorità Marittima, designato dalle direzioni marittime competenti per territorio, con diritto di voto nelle materie di competenza, prevedendo la partecipazione di comandanti di Porti diversi da quello sede dell'AdSP, nel caso in cui siano affrontate questioni relative a tali Porti.

- **il Segretario Generale**, così come definito dall' art. 10 della L. 84/94 e ss. mm. ii., nominato dal Comitato di gestione, su proposta del presidente dell' Autorità di Sistema Portuale, scelto tra esperti di comprovata esperienza manageriale o qualificazione professionale nel settore disciplinato dalla presente legge nonché nelle materie amministrativo-contabili.

E' preposto alla segreteria tecnico-operativa e provvede agli adempimenti necessari al funzionamento dell' Autorità di Sistema Portuale e sovrintende e coordina le attività degli uffici territoriali portuali.

- **il Collegio dei Revisori dei Conti**, così come definito dall' art. 11 della L. 84/94 e ss. mm. ii., composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati con decreto del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, i quali devono essere iscritti al registro dei revisori legali, o tra persone in possesso di specifica professionalità. Il Presidente e un membro supplente sono designati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

## ORGANI CONSULTIVI:

Presso ciascuna Autorità di Sistema Portuale è istituito l'**Organismo di Partenariato della Risorsa Mare**, così come stabilito dall' art. 11 bis della L. 84/94 e ss. mm. ii., composto, oltre che dal Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale, dai principali rappresentanti delle categorie produttive e portatrici di interesse che operano in ambito portuale (armatori, industriali, spedizionieri, operatori logistici e ferroviari, autotrasportatori e rappresentanti delle Imprese che operano in porto).

L'Organismo ha funzioni di confronto partenariale ascendente e discendente, nonché funzioni consultive di partenariato economico sociale, in particolare in ordine:

- a) all'adozione del piano regolatore di sistema portuale;
- b) all'adozione del piano operativo triennale;
- c) alla determinazione dei livelli dei servizi resi nell'ambito del sistema portuale dell'AdSP suscettibili di incidere sulla complessiva funzionalità ed operatività del porto;
- d) al progetto di bilancio preventivo e consuntivo.

Presso ogni porto con decreto del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, così come stabilito dall' art. 15 comma 1 della L. 84/94 e ss. mm. ii., è istituita una **Commissione Consultiva** composta da cinque rappresentanti dei lavoratori delle imprese operanti in porto, da un rappresentante dei lavoratori dell' Autorità di Sistema Portuale e da un rappresentante di ciascuna delle seguenti categorie imprenditoriali operanti nel porto: armatori; industriali; imprenditori di cui agli articoli 16 e 18 ; spedizionieri; agenti e raccomandatari marittimi; autotrasportatori operanti nell'ambito portuale.

La legge 84/1994 nel testo modificato dal d. lgs. 169/2016, prevede che (art.6 bis, commi 1 e 2) presso ciascun porto già sede di Autorità portuale, l'AdSP costituisce un proprio ufficio territoriale a cui è preposto il Segretario Generale o da un suo delegato, scelto tra il personale di ruolo in servizio presso le AdSP o le soppresse Autorità, con qualifica dirigenziale, con i seguenti compiti:

- a) istruttori, ai fini dell'adozione delle deliberazioni di competenza dell'AdSP;
- b) di proposta, con riferimento a materie di rilievo locale in relazione alle quali la competenza appartiene all'AdSP;
- c) funzioni delegate dal Comitato di Gestione, di coordinamento delle operazioni in porto, di rilascio delle concessioni per periodi fino a durata di quattro anni anche determinando i rispettivi canoni, nonché i compiti relativi alle opere minori di manutenzione ordinaria in ambito di interventi ed edilizia portuale, sulla base delle disposizioni di legge e delle determinazioni al riguardo adottate dai competenti organi dell'AdSP.

Presso ciascun porto dell'AdSP esistente in un comune capoluogo di provincia non già sede di Autorità portuale, l'AdSP può istituire un ufficio amministrativo decentrato, che svolge le funzioni stabilite dal Comitato di Gestione. All'ufficio è preposto il Segretario Generale o un suo delegato, scelto tra il personale di ruolo in servizio presso le AdSP o le soppresse Autorità, con qualifica di quadro o dirigente. L'ufficio amministrativo decentrato può anche non essere equiparato all'ufficio territoriale portuale. Su deliberazione del Comitato di Gestione, l'AdSP può istituire uffici amministrativi decentrati anche presso altri porti della sua circoscrizione non già sede di Autorità portuale.

La circoscrizione territoriale dell' **Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale** è estesa **a sei porti** a loro volta collocati nel territorio di quattro distinte province:

- Bari (Prov. BA);
- Brindisi (Prov. BR);
- Manfredonia (Prov. FG);
- Barletta (Prov. BAT);
- Monopoli (Prov. BA);
- Termoli (Prov. CB).

Le Autorità di Sistema Portuale sono state istituite con il D.lgs. n. 169 del 04 agosto 2016 che ha modificato la Legge 29 gennaio 1994 n.84.

Giusta delibera del Comitato di gestione 19 del 23/11/2021 è stato nominato Segretario Generale dell’Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale per un quadriennio a decorrere dal 12 febbraio 2022 il Dott. Tito VESPASIANI, RPCT dell’Ente.

Vengono presi inoltre, in considerazione gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

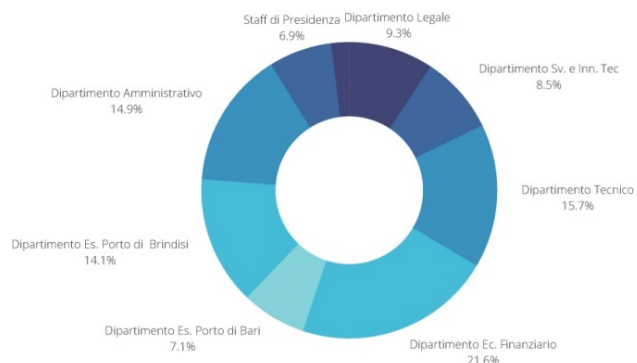
### **Sottosezione organizzazione del Lavoro Agile**

A partire dal 2020, per affrontare in maniera efficace le fasi più acute dell'emergenza sanitaria legata al COVID-19, il legislatore, con l'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27, ha spinto le pubbliche amministrazioni ad attuare quale modalità ordinaria di lavoro lo Smart Working, seppur in modalità semplificate rispetto a quelle di cui alle Legge 81/2017, in modo da garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.

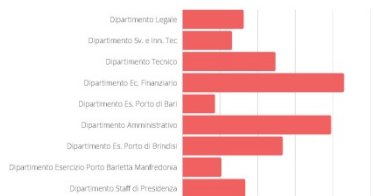
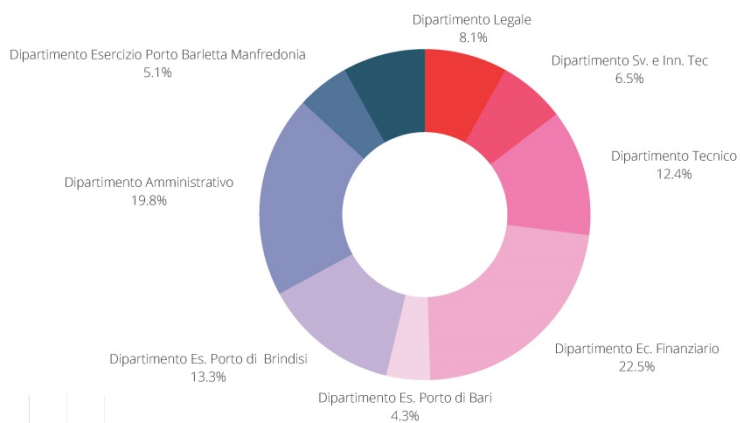
L'AdSP in ottemperanza alle indicazioni del Governo, nel 2020 ha introdotto quindi il lavoro agile quale modalità lavorativa ordinaria ed obbligatoria per quasi tutto il personale, salvo che per le attività indifferibili che richiedevano la presenza fisica in servizio. Fin da subito, quindi, con vari ordini di servizio, sono state individuate le attività essenziali indifferibili prevedendo la presenza in sede da parte del personale addetto all'Ufficio Security, Lavoro Portuale e alle Direzioni Tecniche del Nord e del Sud. Sono state potenziate le strumentazioni tecnologiche, anche l'utilizzo di strumentazioni proprie, senza necessità di accordo individuale come per lo smart working standard. Come previsto dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 2021 adottano il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) quale sezione del Piano della performance laddove sia richiesto da oltre il 30 per cento dei dipendenti.

L'AdSP, non ha adottato il POLA atteso che la percentuale d'incidenza del personale collocato in "home-working" con strumenti tecnici informatici utili a lavorare da remoto, a livello aziendale è stata sempre inferiore al 20 %, come dai grafici di seguito riportati, suddivisi per anno e direzione.

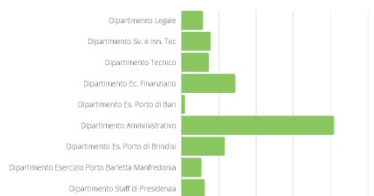
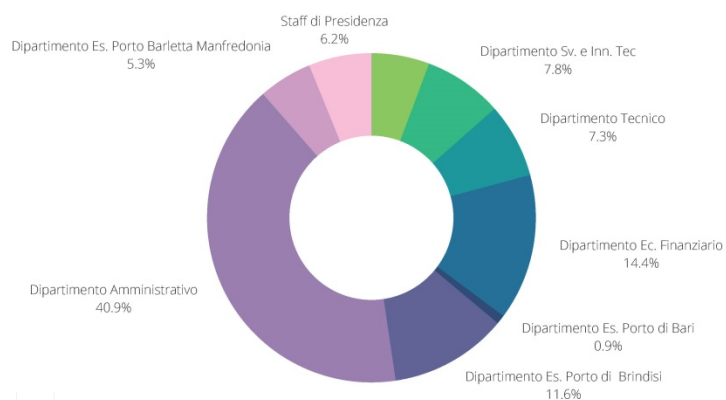
**ANNO 2020  
GIORNATE DI  
LAVORO AGILE  
SUDDIVISE PER  
DIPARTIMENTO**



**ANNO 2021  
GIORNATE DI  
LAVORO AGILE  
SUDDIVISE PER  
DIPARTIMENTO**



**ANNO 2022  
GIORNATE DI  
LAVORO AGILE  
SUDDIVISE PER  
DIPARTIMENTO**



Il PIAO include e quindi sostituisce il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) previsto dall'art.263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto rilancio), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77: "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative...". L'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid – 19 e gli stimoli apportati dalle norme, che si sono succedute negli ultimi anni in tema di lavoro agile, hanno rappresentato un'occasione per l'AdSP MAM per proseguire nel processo di innovazione dell'organizzazione e del funzionamento dell'Ente al fine di incrementare la capacità di perseguire i propri fini in maniera efficace, efficiente ed economica, di favorire l'orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con il DPCM del 23.09.2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche Amministrazioni è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna PA, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19. Il rientro in presenza è stato disciplinato con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione in data 8.10.2021, che ha individuato le condizionalità e i requisiti necessari per utilizzare il lavoro agile: A tal fine sono state adottate le "Linee Guida", il cui quadro regolatorio, è stato completato, per la prima volta, previo accordo con le Organizzazioni Sindacali, nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale. Nel rispetto delle Linee Guida emanate ai sensi dell'art. 1, comma 6, del citato Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione in data 8.10.2021, nelle more della regolamentazione a regime del lavoro agile da prevedersi nel CCNL dei lavoratori dei Porti, l'Ente sta provvedendo, previo accordo sindacale, alla stipula degli accordi individuali di cui all'art. 18, comma 1, della Legge n. 81/2017, nei quali, per ciascun dipendente, saranno definiti :

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 2) le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
- 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;

A tal fine è stato elaborato uno schema di regolamento sulla base della normativa di riferimento e che sarà oggetto di approvazione, previa acquisizione dei pareri del personale dirigente e delle organizzazioni sindacali.

**I contenuti del regolamento approvato, saranno trasfusi nel presente documento in via definitiva entro il 30 settembre del 2022 al fine di attuare quanto disposto dal Decreto Ministeriale n. 149 del 22/08/2022 in attuazione della succitata legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" come modificato dall'articolo 41-bis del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122.**

## **Sottosezione Piano Triennale del Fabbisogni del personale**

La presente sottosezione relativa al Piano Triennale del Fabbisogni del personale , per il triennio 2022-2024, è redatta da questa AdSP in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 173 del 27/7/2018, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 1 del Decreto Legislativo n. 165/2001, con la finalità di accrescere l'efficienza della P.A., razionalizzarne i costi, realizzare la migliore utilizzazione del personale, garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale. Questa sottosezione rappresenta uno strumento strettamente collegato al Piano Operativo triennale, del quale ricalca la triennialità, pur nella previsione di revisione annuale.

Linea guida nella redazione della presente sottosezione è l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse disponibili per il perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, garantendo l'ottimale distribuzione delle risorse umane, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di questa AdSP e della performance, tenendo conto delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio. Ed invero, il Piano del fabbisogno del personale viene redatto in base ad una duplice esigenza:

1. Quantitativa: riferita alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'Ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- 2 Qualitativa: riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare. La presente sezione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 sarà soggetto a revisione annuale.

### **La capacità assunzionale dell' AdSP MAM :**

Per quanto riguarda la capacità assunzionale dell' AdSP MAM tocca ricordare che le Autorità di Sistema Portuale sono state istituite con il D.lgs. n. 169 del 04 agosto 2016 che ha modificato la Legge 29 gennaio 1994 n.84 che ha definito una nuova governance.

La circoscrizione dell' AdSP MAM , come già detto nelle precedenti sezioni del presente PIAO, includevano nella fase istitutiva, le competenze dei porti di Bari, Brindisi, Manfredonia, Barletta e Monopoli.

Da ultimo, a seguito dell' entrata in vigore della legge 5 agosto 2022, n.108 di conversione del Decreto del MIMS del 16 giugno 2022, la circoscrizione dell' Authority si è ampliata sino a ricomprendere anche il porto di Termoli, con conseguente estensione delle competenze dell' AdSP MAM in ambito operativo, amministrativo, tecnico e demaniale.



L'AdSP MAM, quindi, si distingue quale network portuale per la gestione dei Porti di Bari, Brindisi, Barletta, Manfredonia, Monopoli e da ultimo Termoli, con un'organizzazione "snella" ed altamente qualificata.

A supporto del vertice politico-amministrativo (Comitato di Gestione/Presidenza), la Segreteria Tecnica Operativa ha istituito dei Dipartimenti, per la gestione delle materie di interesse per l'Ente (Amministrativa, Tecnica, Esercizio Porto, Economico-Finanziaria e Legale). L'AdSP, attualmente, ha alle sue dipendenze 76 dipendenti, compresi n. 6 del ruolo dirigenziale, oltre il Segretario Generale.

La fase di razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici e dei dipartimenti è stata avviata nell'anno 2017 con l'approvazione del funzionigramma dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale, avvenuta con Determina del Presidente n. 143 del 03/10/2017.

Le linee di indirizzo del nuovo modello organizzativo e della vigente dotazione organica dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale sono state approvate con Deliberazione n. 2 del primo febbraio 2018 dal Comitato di Gestione della ADSP MAM. Successivamente la Dotazione Organica, che risulta ad oggi composta da n. 85 unità full-time che corrispondono a 90 unità lavorative (di cui 10 part time equivalenti a 5 full time), è stata sottoposta all'approvazione del Ministero vigilante avvenuta in data 6/04/2019 con nota n. 0009314.

Nel 2019 questa Autorità di Sistema ha adottato, con Determina del Presidente n. 389 del 04/10/2019, il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2019/2021 attualmente in corso di aggiornamento nell'ambito delle prescrizioni collegate all'approvazione del PIAO.

La determinazione della consistenza dell'attuale Pianta Organica era stata elaborata in base all'esigenza sorta al momento della costituzione dell' AdSP MAM; in fase di start-up della neo costituita AdSP MAM si aveva la necessità di revisionare l'intero Organico dell'Autorità di Sistema, sia dal punto di vista delle unità complessive da impiegare, sia dei livelli di inquadramento dei dipendenti in forza per garantire da una parte una gestione efficiente ed efficace dell'Ente e dell'altra il riconoscimento delle professionalità acquisite negli anni da parte del personale in forza.

In ragione della complessità della gestione dei principali porti dell'intera dorsale meridionale del Mare Adriatico (Bari, Brindisi, Manfredonia, Barletta e Monopoli) questa Autorità di Sistema ha proceduto, in applicazione del Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2019/2021, approvato con Determina Presidenziale n. 389/2019 e nonostante le difficoltà rinvenienti dall'emergenza epidemiologica che ha coinvolto l'intero territorio nazionale negli ultimi due anni, ad espletare diverse procedure concorsuali finalizzate all'assunzione di personale con contratto a tempo indeterminato e/o determinato, full-time e/o part-time.

Nel corso di questi ultimi anni, pertanto, l'Ente ha provveduto ad assumere 23 nuove unità, suddivise tra funzionari ed impiegati, ed ha registrato la quiescenza di 4 dipendenti, di cui 2 funzionari e 2 impiegati.



Dopo la battuta di arresto dovuta al diffondersi e all'acuirsi dell'emergenza pandemica da COVID-19 che ha evidentemente influito sulla definizione delle strategie di riorganizzazione sino al terzo trimestre del 2021 e dopo un'attenta analisi dei carichi di lavoro e dell'individuazione delle figure professionali necessarie all'attuazione dei piani e programmi l'AdSP MAM, a dicembre 2021 con Determina del Presidente n. 452/2021 ha avviato delle procedure selettive pubbliche per titoli e colloquio per l'assunzione di ulteriori n. 6 unità con contratto a tempo pieno/part-time e determinato anche in attuazione ai programmi del PNRR. Le procedure summenzionate si sono concluse nel mese di luglio 2022 con l'assunzione di n. 6 unità e tale iniziativa orientata ad individuare nuove figure, ancorché a tempo determinato, a supporto di ciascun dipartimento e con una procedura più snella e veloce, è stata resa necessaria in considerazione del continuo incremento di adempimenti obbligatori a carico degli uffici dell'AdSP.

I cambiamenti strategici, dovuti non solo all'attuazione del PNRR, ma anche in previsione della nuova vision aziendale in ottemperanza all'attuale panorama politico economico europeo, come la crisi ucraina, che sta modificando anche le diverse realtà portuali, hanno reso la vigente Pianta Organica di questa Autorità obsoleta ed inadeguata.

A ciò si aggiungono le risorse legate agli interventi finanziati dal PAC, dal POR e dagli altri Fondi Infrastrutturali per un totale di 400/milioni di lavori.

Si aggiungono altresì le nuove incombenze in materia energetica, alle politiche del clima e gli aspetti ambientali che sempre di più caratterizzano l'operato dell'ADSP in materia energetica.

Da ultimo e non di minore rilevanza sul piano della necessità di personale va considerato il già citato ampliamento della circoscrizione dell'AdSP MAM con l'inserimento del Porto di Termoli.

In previsione delle nuove sfide che questa AdSP MAM dovrà affrontare nei prossimi anni in un contesto sempre più evoluto e ampio, si ritiene, perciò, necessario provvedere ad una riorganizzazione della Segreteria Tecnico Operativa che possa supportare tali attività, considerato che l'attuale dotazione risulterebbe numericamente inadeguata.

Risulta doveroso evidenziare che con determina del Presidente Nr. 311 del 10/08/2022 si è proceduto ad un aggiornamento complessivo del funzionigramma, che tenga conto dell'attuale dotazione organica, come modificata dai provvedimenti di collocamento a riposo nonché da quelli relativi alle nuove assunzioni e con i quali si è provveduto sia all'inquadramento dei dipendenti assunti che alla loro assegnazione ai singoli Dipartimenti

Infine si sottolinea che è in fase di discussione la proposta della nuova Pianta Organica per la quale si seguirà iter di approvazione da parte del MIMS così come indicato dalla normativa vigente.

### **La programmazione delle cessazioni di servizio:**

Per quanto riguarda la programmazione della cessazione di servizio giova sottolineare che così come indicato nella relazione inviata da questa AdSP al Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche (SICO), portale dedicato all'acquisizione dei flussi informativi previsti dal Titolo V del d.lgs. n.165/2001, riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche, il numero di dipendenti dall'AdSP MAM, di età compresa tra i 65 e i 67 anni e quindi che stanno per cessare il loro servizio è di sole n. 3 unità.

Tale dato quindi può essere considerato solo in maniera marginale come indicatore per la definizione delle strategie di copertura del fabbisogno.

Restano ferme ulteriori cessazioni dal servizio derivanti da eventuali scelte personali e/o modifiche normative o più nello specifico del sistema previdenziale.

Il dato relativo al turn over verrà annualmente aggiornato nella presente sezione.

### **Le strategie di copertura del fabbisogno:**

Per definire le strategie di copertura del fabbisogno questa AdSP deve partire dalle prospettive di crescita legate a:

- **Revisione della pianta organica**  
Nell'arco del triennio 2022 – 2024 l'AdSP del mare di Adriatico Meridionale procederà ad una revisione della pianta organica attualmente vigente finalizzata al potenziamento delle risorse umane con conseguente ampliamento della stessa. Tale esigenza nasce, in primo luogo, dall'ampliamento della circoscrizione territoriale dell'AdSP del mare di Adriatico Meridionale e dalla relativa estensione delle competenze in ambito operativo, amministrativo, tecnico e demaniale. Ed invero, il Decreto del MIMS del 16 giugno 2022 convertito con la legge 5 agosto 2022, n.108 ha modificato la tabella di cui all'Allegato alla L.84/94, estendendo la competenza dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Meridionale anche sul Porto Termoli. Trattasi di porto sprovvisto di uffici e di organico, per il quale occorrerà impiegare con urgenza delle risorse umane;
- **Progressioni di carriera verticale o orizzontale, ai fini del rispetto del principio di gratificazione meritocratica del personale in servizio;**
- **Avvio delle procedure concorsuali per il reclutamento di nuovo personale fino al completamento della pianta organica vigente, compatibilmente con le somme stanziare nel relativo bilancio di previsione.**  
Al termine del 2022, il personale in servizio dovrebbe essere pari a .... unità, compreso il Segretario Generale.

Si precisa che l'Ente porrà in essere i programmi di reclutamento di nuovo personale solo ed esclusivamente in una fase immediatamente successiva all' approvazione da parte del ministero vigilante della già citata proposta di nuova Pianta Organica, sulla base della quale elaborerà il Piano di Fabbisogno del personale che sarà adottato nei tempi previsti dalla norma, con l' aggiornamento della presente sezione, e soprattutto nel rispetto del parametro di incidenza del costo del personale sulle entrate correnti che non dovrà superare per ciascun esercizio il 35%. In considerazione del fatto che le AdSP sono degli Enti Pubblici non Economici e pertanto preposti per legge allo svolgimento di servizi pubblici che richiedono prevalentemente alta intensità di lavoro (labor intensive), non facendo ampio ricorso al fattore produttivo capitale, si ritiene che il costo lordo sviluppato dal totale delle unità previste nella Pianta Organica proposta di circa € 9.800.000,00 si può considerare sostenibile con un programma di realizzazione nell'ambito di un triennio e sempre nel rispetto della incidenza percentuale del costo del lavoro che non deve superare il 35% delle entrate per ciascun anno.

A tal fine giova sottolineare che questa AdSP provvederà ad aggiornare il proprio Regolamento per il reclutamento del personale dipendente dell' AdSP MAM, approvato con Determina del Presidente n. 99 del 28/08/2017, successivamente modificato, così come richiesto dal Ministero

con nota n. 27836 del 30/10/2018, all' art. 11 con Determina del Presidente n. 398 del 08/11/2018.

Ulteriormente modificato sulla base delle rimodulazioni richieste ed approvate dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con la Determina del Presidente n. 233 del 18/06/2020 e successivamente integrato con Determina del Presidente Nr. 307 del 11/08/2020 all' art. 15.

Tale aggiornamento si tradurrà nelle seguenti modifiche:

- semplificazione per quanto concerne le modalità di svolgimento delle procedure inerenti alle progressioni interne per il passaggio di livello dal 3° al 2° con la possibilità di nominare commissioni composte esclusivamente da dipendenti di questa AdSP;
- introduzione di modalità di svolgimento semplificate relativamente alle procedure di reclutamento di personale per i livelli 2° e 3°, con la previsione della sola prova orale.

## **Le strategie di formazione del personale:**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, e uno strumento strategico volto al miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali. In tal senso, la formazione è uno strumento necessario alla crescita e valorizzazione professionale aziendale e personale. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. la presente sezione relativa alle strategie di formazione del personale per il triennio 2022-2024 rappresenta, pertanto, un percorso sistemico che coinvolge, a vario titolo, l'organizzazione della Segreteria tecnico operativa dell'Autorità di Sistema portuale del mare Adriatico Meridionale, per una crescita ed uno sviluppo generale ed uniforme delle risorse umane dell'Ente, anche alla luce delle trasformazioni recate dalla Riforma del 2016 (d.lgs. n. 169/2016 e ss.mm.ii.).

Tale sezione è redatta sulla base delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra queste, le principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono, tra i vari adempimenti, (articolo 50 1: comma 5, lettera b; pag. 3 comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

In seguito alla rilevazione dei fabbisogni formativi, questa AdSP ha programmato un percorso di formazione per il triennio 2022-2024, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative. Gli interventi formativi saranno suddivisi in due macro categorie: interventi a carattere trasversale e interventi a carattere tecnico specialistico. Gli interventi a carattere trasversale ricomprendono le tematiche per le quali la formazione è prevista per legge (es. anticorruzione, trasparenza e legalità, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc), nonché materie finalizzate al miglioramento gestionale dell'Ente (informatica, lingue straniere, procedure in uso nell'Ente, comunicazione, comportamenti relazionali, ecc). Per le tematiche a carattere tecnico specialistico, considerando l'ampio ventaglio di competenze dell'Ente, la programmazione degli interventi formativi sarà strettamente in linea con le esigenze formative rilevate, con l'obiettivo primario di supportare la crescita professionale di tutto il personale. La partecipazione al presente programma di formazione è prevista anche per le risorse che verranno assunte nel corso del triennio, nonché, eventualmente, per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti aree tematiche, nell'ambito delle quali saranno organizzati i singoli interventi formativi:

a) Area giuridica-amministrativa

Nell'ambito di tale area saranno organizzati corsi aventi ad oggetto:

- l'evoluzione normativa e giurisprudenziale del D. Lgs. 50/2016 "Codice dei contratti pubblici";
- Privacy e Regolamento Europeo;
- novità normative o procedimentali;

b) Area finanziaria e contabile

All'interno di tale area saranno organizzati corsi in materia di:

- PagoPA nella gestione delle entrate dell'Ente;
- novità normative o procedimentali;

c) Area informatica e digitale

All'interno di tale area saranno organizzati corsi in materia di:

- transizione alla modalità digitale nella PA;
- Sportello Unico Amministrativo (SUA), novità e termini procedimentali dopo il DL 77/2021";
- novità normative o procedimentali;

d) Area operativa e security

All'interno di tale area saranno organizzati corsi in materia di:

- Port Security Facility Officer;
- novità normative o procedimentali;

e) Area gestione e amministrazione del personale

All'interno di tale area è prevista l'organizzazione di corsi in materia di:

- novità normative sul Piano Organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.);
- novità normative o procedimentali.

f) Area anticorruzione e trasparenza

All'interno di tale area è prevista l'organizzazione di corsi in materia di:

- anticorruzione e trasparenza nella P.A.: novità normative ed evoluzione giurisprudenziale;
- obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici, anche in attuazione della normativa in materia di PNRR;
- diritto di accesso agli atti;
- piani nazionali anticorruzione. aggiornamenti annuali.

#### h) Area promozione e comunicazione

All'interno di tale area è prevista l'organizzazione di corsi in materia di:

- Social Media specificità e tecniche di comunicazione;
- Comunicazione pubblica digitale;

#### i) Area tecnica

All'interno di tale area è prevista l'organizzazione di corsi in materia di:

- Programmazione opere pubbliche;
- Pianificazione urbanistica portuale;

Per ogni corso previsto sarà, poi, sviluppata la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico target, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione

L'AdSP provvederà ad assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso le singole aree, anche attraverso la rete dei referenti della formazione. Il presente Piano sarà aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Le attività formative della presente sottosezione saranno programmate e realizzate facendo ricorso a differenti modalità di erogazione:

1. Formazione in aula Interventi formativi strutturati che prevedono trasferimento di conoscenze con momenti d'interattività fra il docente e i discenti (lezioni, convegni, congressi);

2. Formazione a distanza.

Riguarda i processi di aggiornamento e/o formazione con metodologie didattiche strutturate e interattive (programmi open source, corsi multimediali, corsi fruiti individualmente in rete con verifica dell'apprendimento).

3. Autoformazione.

Riguarda i processi di aggiornamento e/o formativi con metodologie didattiche strutturate (corsi multimediali, corsi fruiti individualmente con verifica o meno dell'apprendimento), volti a valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'Ente.

Sarà comunque privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive. Inoltre, questa AdSP si propone di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti

all'interno dell'Ente. L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati. La partecipazione ad ogni iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. Inoltre, per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e, laddove previsto, alla valutazione dell'apprendimento. Tutti gli interventi formativi previsti per il triennio verranno realizzati nei limiti delle risorse annualmente disponibili, stanziati nell'apposito capitolo di spesa dedicato alla formazione.

## **SEZIONE IV – MONITORAGGIO**

### **Il Monitoraggio del Piao**

Per quanto attiene il monitoraggio del PIAO bisogna premettere che esso non trova, allo stato normativo attuale, un processo unico di verifica e di correzione stante le diverse responsabilità ed i diversi soggetti chiamati ad attuare le diverse parti che compongono il PIAO.

La presente sezione, tuttavia, secondo le previsioni del decreto del 24 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia, indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Nello specifico si sottolinea che il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC fornite all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Per quanto attiene all'AdSP MAM il monitoraggio del processo valutativo compete alla Presidenza con l'ausilio dell'OIV Monocratico. Per tale ragione è stato predisposto nel corso del 2021, d'intesa con i Dirigenti ed il Segretario Generale, sentito l'OIV Monocratico, il regolamento operativo per il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per il Segretario Generale, i Dirigenti e il personale dipendente, al fine di garantire il raggiungimento della piena efficienza dell'Ente oltre che a definire un idoneo strumento di valutazione della Performance individuale.

Tale processo di valutazione dovrà essere improntato ai criteri di oggettività, imparzialità e trasparenza, con l'obiettivo di garantire un adeguato processo dinamico di valutazione del personale.

Il SMVP contiene le modalità e i tempi con cui l'AdSP gestisce il Ciclo di Gestione della Performance (art. 4 del Decreto 150/2009 e ss.mm.ii.), definisce gli obiettivi e gli indicatori (art. 5), effettua il monitoraggio della Performance (art. 6).

Il Sistema è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto 150/2009 e ss.mm.ii. e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del SMVP e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Infatti come già evidenziato, il PNA 2019 conferma la necessità di integrazione dei documenti adottati in attuazione della normativa Anticorruzione, Trasparenza e Performance.



Tale esigenza emerge chiaramente sia dal d.lgs. 33/2013, art. 44, sia dalla legge 190/2012, art. 1, co. 8-bis, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ove si ribadisce che gli OIV hanno il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che la valutazione della Performance tiene conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza. La normativa sugli OIV ha mantenuto inalterato il compito degli Organismi di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla Trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. 150/2009), come obiettivo comune del personale dirigenziale.

L'art. 8 del PNA 2019 è pertanto dedicato alla integrazione tra PTPCT e Piano Performance.

Per realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della Performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte ribadita dalla stessa ANAC ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009. Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi individuati nel PTPCT (e dunque dell'esito della valutazione delle Performance organizzativa ed individuale), occorre fare specifico riferimento nella Relazione annuale sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009 come modificato dall' art. 8 co.1 lett.c) dello schema di d.lgs. recante modifiche al d.lgs.150/2009 in attuazione dell'art. 17 co. 1 lett. r) della L. n.124 del 07/08/2015 ).

L'evidenziata necessità di coordinare e di integrare, per alcuni aspetti, il PTPCT e il Piano della Performance non può, comunque, condurre ad un'unificazione tout court degli strumenti programmatori, stanti le diverse finalità e le differenti responsabilità connesse.

In definitiva in linea con quanto previsto quindi, sia dalla normativa di settore sia dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019, così come già indicato nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, l'AdSP implementa il cd. "Ciclo della Performance Integrato", finalizzato ad armonizzare la programmazione in termini di Performance, Trasparenza e Anticorruzione, con l'integrazione tra gli strumenti e i processi di prevenzione della Corruzione .

Tale implementazione viene praticamente realizzata con il coordinamento degli obiettivi descritti nella sottosezione relativa alle Performance con le misure di Trasparenza indicate nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, il tutto al fine di promuovere e generare Valore Pubblico.

Il monitoraggio della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" avverrà secondo quanto illustrato in precedenza al paragrafo relativo al monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure della relativa sezione.

Per quanto attiene alle modalità di rilevazioni di soddisfazione degli utenti, come già ampiamente descritto all' interno della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza al fine di potenziare la partecipazione degli stakeholder all'attività dell'Ente in ottemperanza alle Linee guida della funzione pubblica del novembre 2019 sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti, l'Ente procede annualmente all'attivazione di forme di verifica sul gradimento dei servizi da parte degli operatori portuali.

A tal riguardo si segnala il sistema di valutazione per i servizi erogati dal SUA dell' AdSP MAM visibile al link di seguito:

<https://sua.adspmam.it/istanze-sua/valutazione-grado-di-soddisfazione/>

il succitato sistema di valutazione dei servizi permette di esprimere un giudizio sul servizio utilizzato per consentire il monitoraggio in tempo reale e continuo della soddisfazione degli

utenti. È possibile esprimere il proprio giudizio ogni volta che si è utilizzato un servizio digitale dello Sportello Unico Amministrativo.

Il servizio di valutazione è anonimo, diretto e non avviene attraverso filtri o manipolazioni da parte di soggetti terzi.

Le informazioni personali (nome, cognome, email, osservazioni) eventualmente raccolte, sono trattate da questa Autorità per migliorare i servizi offerti e non saranno in alcun modo cedute a soggetti terzi.

L'iniziativa è coerente con la strategia delineata dal Piano e-gov 2012 ed è in linea con il D.Lgs. 150/2009 che individua tra le dimensioni della performance oggetto di misurazione e valutazione "la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive".

Viene rinviata al 2022 l'attivazione di procedure per la valutazione del livello di soddisfazione del personale rispetto ai servizi interni di supporto.

## **CONCLUSIONE**

Il presente documento rappresenta una seconda versione del PIAO, adottato in prima istanza con Determina del Presidente n. 281 del 29/07/2022, aggiornata con le modifiche ed integrazioni, elaborate anche alla luce delle recenti modifiche normative, organizzative e strutturali dell'Ente, conseguenti all'ampliamento della circoscrizione ed all'avvio delle fasi operative di gestione delle ZES e degli interventi infrastrutturali ricompresi nell'accordo procedimentale sottoscritto con il MIMS per l'attuazione del PNRR.