



## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**

**2024/2026**

**Aggiornamento 2024**

Adottato con Decreto Presidenziale n. 14 del 31.01.2024

## Sommario

<b>INTRODUZIONE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>5</b>
<b>2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - VALORE PUBBLICO</b>	<b>5</b>
<b>2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<b>11</b>
<b>2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PERFORMANCE</b>	<b>22</b>
<b>2.3.1 GLI OBIETTIVI DIRIGENZIALI E/O INDIVIDUALI PER L'ANNO 2024</b>	<b>27</b>
<b>2.3.2 GLI OBIETTIVI GENERALI: GLI OBIETTIVI ASSEGNATI DAL MIT AI PRESIDENTI PER L'ANNO 2024</b>	<b>28</b>
<b>2.4 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b>	<b>28</b>
<b>2.4.3 I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	<b>54</b>
<b>2.4.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: LA PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025</b>	<b>57</b>
<b>2.4.2 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO</b>	<b>60</b>
<b>2.4.4 LA MAPPATURA DEI PROCESSI</b>	<b>70</b>
<b>2.4.5 MISURE DI CARATTERE GENERALE PER PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE</b>	<b>71</b>
<b>2.4.7 MISURE PER LA TRASPARENZA</b>	<b>94</b>
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>97</b>
<b>3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>97</b>
<b>3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	<b>101</b>

### **3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**103**

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

**125**

#### Allegati

Fanno parte integrante del presente PIAO e sono allegati allo stesso:

- Allegato n. 1: Schede assegnazione obiettivi ai Dirigenti per l'anno 2024;
- Allegato n. 2: Mappatura dei processi;
- Allegato n. 3: Elenco Obblighi di pubblicazioni aggiornato 2024;
- Allegato n. 4: Codice di Comportamento aggiornato 2024
- Allegato n. 5: Piano dei Controlli.

## INTRODUZIONE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione così detto "PIAO".

La finalità di questo strumento è quella di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso oltre alle modalità di monitoraggio della soddisfazione degli utenti e dei procedimenti attivati; un unico strumento programmatico d'integrazione tra i Piani sino ad ora esistenti.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale in continuità con il proprio percorso di programmazione integrata di obiettivi e risorse ha predisposto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) seguendo lo schema previsto dalle normative vigenti che contiene le seguenti sezioni:

- SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
- SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
- SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
- SEZIONE 4. MONITORAGGIO

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione:	Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale
Codice ATECO:	941100
Natura giuridica	Ente pubblico non economico - Autorità di Sistema Portuale
Tipologia	Pubblica Amministrazione
Sede legale:	Palazzina ED/1 C/da Punta Cugno - Porto Commerciale di Augusta 96011, Augusta (SR)
Altra sede	Via Dusmet s.n., 95131 Catania
Altra sede	Porto di Pozzallo s.n. 97016 – Pozzallo (RG)
Codice Fiscale/p.IVA	93083840897
CCNL applicati:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirigenti: CCNL aziende produttive di beni e servizi</li> <li>- Quadri e Impiegati: CCNL dei lavoratori dei porti</li> </ul>
indirizzo posta elettronica:	info@adspmaresiciliaorientale.it
indirizzo PEC:	adspmaresiciliaorientale@pec.it
Sito web istituzionale:	<a href="https://www.adspmaresiciliaorientale.it/">https://www.adspmaresiciliaorientale.it/</a>
Pagina facebook	<a href="https://www.facebook.com/profile.php?id=100068625283273">https://www.facebook.com/profile.php?id=100068625283273</a>

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - VALORE PUBBLICO

#### *Premessa*

Come noto, secondo quanto previsto nelle Linee guida per il Piano della performance adottato dalla Funzione Pubblica già nel 2017, per **Valore Pubblico** si intende «il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza».

Per fare chiarezza, appare utile operare una distinzione tra Valore Pubblico e Valore Settoriale e, in secondo luogo, tra Valore Pubblico in senso ampio e Valore Pubblico in senso stretto.

Con Valore Settoriale si intende l'impatto specifico generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere settoriale (cioè solo economico, sociale, ambientale o sanitario ecc.) di cittadini e imprese. Per Valore Pubblico in senso stretto s'intende, invece, l'impatto medio generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo (multidimensionale, e cioè sia economico, sia sociale, sia ambientale, sia sanitario ecc.) di cittadini e imprese. In altre parole, il Valore Pubblico rappresenta, in senso stretto, "l'impatto degli impatti", e cioè il benessere addizionale complessivo.

Esso si ottiene governando le performance in tale direzione, proteggendo dai rischi connessi, tutelando lo stato di salute delle risorse dell'ente regolato da tre direttrici:

- *performance management* come leva di creazione del Valore Pubblico;
- *risk management* come leva di protezione del Valore Pubblico;
- *organizzazione e salute* delle risorse come condizione abilitante del Valore Pubblico.

Tradotto in termini pratici, il valore pubblico di un'Autorità di Sistema Portuale (AdSP) consiste nel suo contributo allo sviluppo economico, sociale e territoriale della regione in cui essa opera, realizzato attraverso la promozione della competitività del porto, la gestione efficiente delle infrastrutture portuali, la tutela dell'ambiente e delle comunità locali, la creazione di opportunità di lavoro e la promozione di attività turistiche e culturali.

Esso può essere generato attraverso diverse attività, tra cui:

1. Sviluppo economico: l'AdSPMSOr può promuovere la competitività del porto e l'attività economica nella regione, creando opportunità di lavoro e supportando la crescita delle imprese;
2. Tutela ambientale: l'AdSPMSOr ha il compito di preservare e proteggere l'ambiente marittimo, promuovendo pratiche sostenibili e investimenti in tecnologie a basso impatto ambientale;
3. Sviluppo territoriale: l'AdSPMSOr può sviluppare progetti che valorizzino il patrimonio culturale e turistico della regione, creando opportunità per le comunità locali;
4. Trasparenza e partecipazione: l'AdSPMSOr deve essere trasparente nella gestione delle sue attività e promuovere la partecipazione della società nella definizione delle politiche e nella gestione dei servizi portuali.

In sintesi, il valore pubblico di un'AdSP dipende dalla sua capacità di soddisfare le esigenze e gli interessi della società in cui opera, oltre a garantire la sicurezza, l'efficienza e la sostenibilità del sistema portuale.

Il valore pubblico di un Ente può essere valutato utilizzando diversi metodi, tra cui:

1. *Analisi finanziaria*: che include la valutazione delle finanze dell'ente, della sua redditività e della sua situazione finanziaria;
2. *Analisi di mercato*: che include la comparazione con altre organizzazioni simili e la valutazione delle opportunità di mercato per l'ente;
3. *Analisi delle risorse umane*: che include la valutazione delle competenze e delle capacità del personale dell'ente;
4. *Analisi delle prestazioni*: che include la valutazione delle prestazioni dell'Ente rispetto ai suoi obiettivi e alle aspettative dei suoi stakeholder.

In generale, la valutazione del valore pubblico di un Ente richiede un'analisi approfondita delle sue attività, della sua struttura e dei suoi risultati per determinare il suo contributo alla società e alla comunità.

Sulla base della mission istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli stakeholder e dei vincoli finanziari, l'AdSP ha individuato le aree strategiche e gli obiettivi strategici, con un orizzonte temporale triennale per generare Valore Pubblico.

Le aree strategiche individuate nello specifico possono essere sintetizzate come segue:

1. **Specializzazione e Riorganizzazione dei Porti:** Un importante cambiamento in atto è il trasferimento delle attività legate ai container dal porto di Catania a quello di Augusta. Questo passo rappresenta una specializzazione sistematica dei porti, con Catania che si concentrerà principalmente sulle crociere, i traghetti e il diporto. Augusta, d'altra parte, gestirà le merci containerizzate e in modalità rinfuse, così come il *project cargo*. Il tutto nel rispetto delle dinamiche di mercato, cercando di orientare il traffico containers e rinfuse solide verso lo scalo megarese che presenta maggiori attitudini e caratteristiche generali ad essere utilizzato allo scopo e dare più spazio al traffico RO-RO e Crocieristico al Porto di Catania.  
Inoltre, migliorare l'utilizzo di aree e banchine al fine di ottimizzare i tempi di stoccaggio e caricamento delle merci anche per non evitare di incorrere in crescite infrastrutturali non necessarie;
2. **Investimenti e Innovazione:** Sono previsti investimenti significativi per entrambi i porti. Questi investimenti mirano a ottimizzare i servizi portuali, realizzare infrastrutture all'avanguardia, e migliorare l'aspetto estetico degli approdi. L'obiettivo è di elevare gli standard ai livelli europei e internazionali, con un forte enfasi su un approccio green e innovativo.
3. **Sviluppo Sostenibile:** Tra le priorità dei lavori in entrambi i porti, vi è l'attenzione all'innovazione, all'uso di tecnologie digitali per la sicurezza e il controllo, all'economia verde, alla mobilità sostenibile e alla gestione sostenibile dei rifiuti. Si punta a migliorare i servizi per i crocieristi e gli operatori, nonché a rafforzare l'integrazione del porto con la città in tutte le tre città (Augusta, Catania e Pozzallo). L'incremento dei traffici di merci alla rinfusa, containers e RO-RO sarà in grado di controbilanciare i sempre più ridotti traffici legati al settore rinfuse liquide, favorendo in ogni forma la produzione di combustibili ed energie green (prodotti GNL, idrogeno energia elettrica da fonti rinnovabili); si presterà particolare attenzione anche allo sviluppo del settore navale, come la cantieristica;
4. **Infrastrutture e Servizi:** A Catania, dal 2024, saranno dedicati spazi per Grimaldi e Grandi Navi Veloci. Inoltre, si prevede la realizzazione di un secondo accosto per le crociere e la

costruzione di una nuova stazione marittima. Questi sviluppi sono parte di un ampio piano di riorganizzazione che include anche la possibile demolizione dei sili cerealicoli di Molo Crispi, per liberare spazi preziosi a ridosso della città. Altro grande obiettivo sarà quello di implementare una rete efficace di servizi alle merci e all'utenza che elevi la qualità e la appetibilità dei due scali nonché dedicare risorse economiche e non all'attuazione di linee programmatiche per la promozione degli scali di competenza.

In sintesi, i porti dell'AdSP MSOr stanno attraversando una fase di trasformazione che mira a specializzare le loro attività, integrare meglio il porto con le città, e promuovere uno sviluppo sostenibile e all'avanguardia. Questi cambiamenti rappresentano una svolta significativa per il settore portuale della Sicilia Orientale e potrebbero avere un impatto positivo sullo sviluppo economico e urbano delle città.

L'analisi dettagliata dei progetti portuali in corso rivela un approccio multifocale che mira a potenziare le infrastrutture, la sicurezza, la sostenibilità e la digitalizzazione:

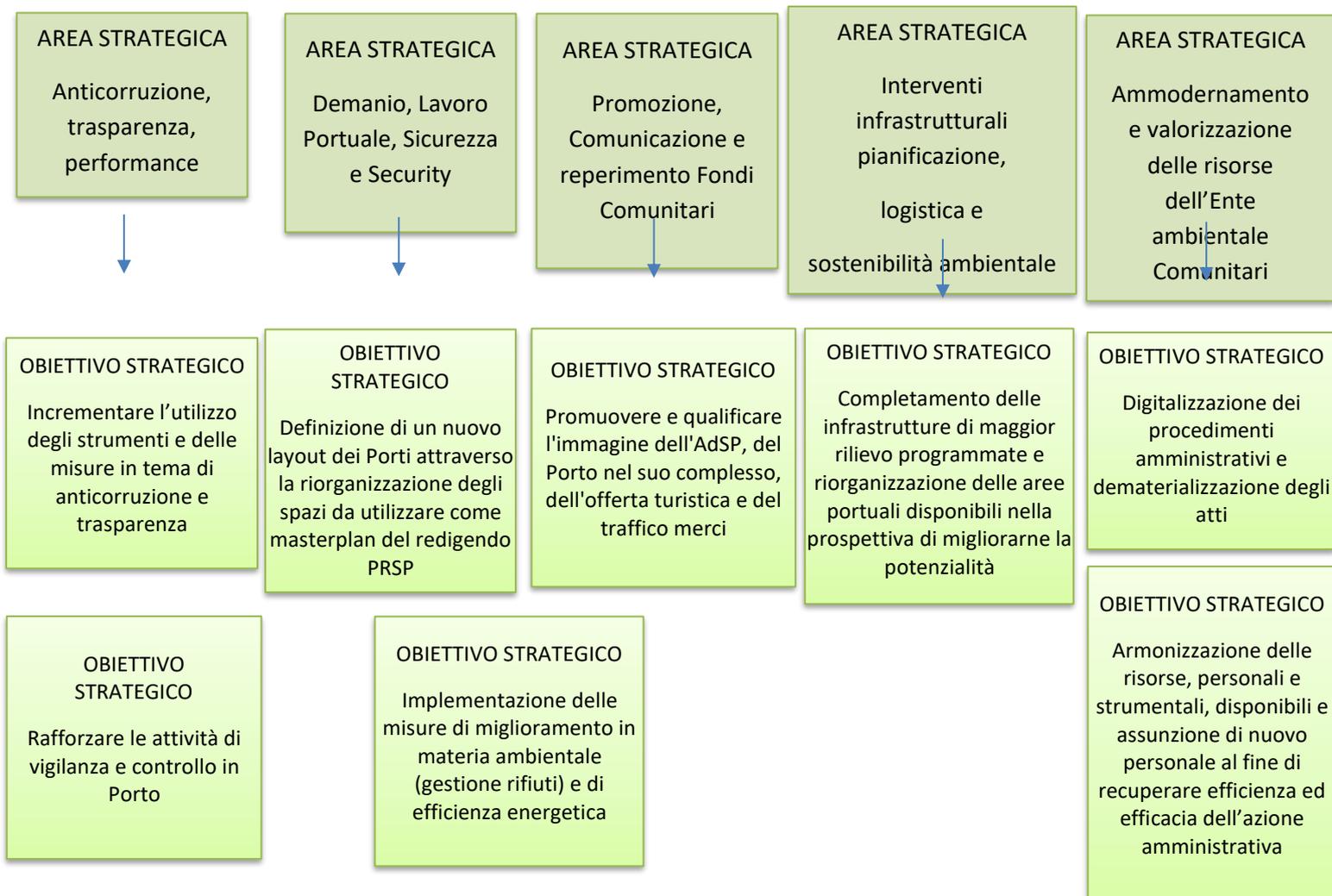
1. **Riqualificazione e Ampliamento delle Aree Portuali:** Catania sta lavorando sull'allargamento del molo peschereccio e sulla riqualificazione del Molo Foraneo. Questi interventi, con un importo totale di 12 milioni di euro, mirano a creare nuovi spazi commerciali vicino al molo peschereccio e nuove aree per la nautica da diporto lungo il molo foraneo.
2. **Piano Regolatore Portuale:** L'Ente sta lavorando su un nuovo Piano Regolatore Portuale per Catania. Il piano mira a bilanciare lo sviluppo delle attività commerciali con l'integrazione del porto nella vita della città. Si prevede che il piano sarà approvato entro la fine del 2024, dopo di che inizierà la sua realizzazione.
3. **Investimenti Significativi:** Circa 400 milioni di euro sono stati finanziati per i porti di Augusta e Catania, con l'obiettivo di assicurarne la funzionalità e rafforzare il loro ruolo nel Mediterraneo. Questi investimenti includono la collaborazione con soggetti privati per iniziative in linea con le direttive europee, come la stazione di rifornimento di Gas Naturale Liquido. Ma ancora più importante è completare la dotazione infrastrutturale programmata tramite l'ultimazione dei cantieri attuali per una maggiore appetibilità sui mercati, e programmare nuove ed ulteriori infrastrutture ritenute necessarie allo sviluppo dei porti;
4. **Transizione Energetica e Polo Industriale energetico:** L'assemblea pubblica di Confindustria Siracusa ha messo in evidenza la necessità di un percorso di transizione energetica che

consideri la sicurezza energetica e la sostenibilità sociale. Il presidente di Confindustria ha evidenziato l'aumento dell'export della provincia del 76% rispetto al 2021, che rappresenta il 69% dell'export siciliano.

5. **Tutela Ambientale:** L'obiettivo di creare valore pubblico inteso quale benessere ambientale con promozione dei progetti volti alla ecosostenibilità, l'AdSPMSOr ha avviato e quasi concluso i seguenti progetti:

- *realizzazione delle pensiline ombreggianti* con coperture fotovoltaiche per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili nelle aree di parcheggio presso i porti di Augusta e Catania per l'importo complessivo di €. 2.023.000,00 finanziato in quota parte del 60% nell'ambito del PAC 14/20 asse Green Port (MIMS). Appalto aggiudicato con Decreto n. 137 del 22.12.2023;
- *lavori di manutenzione dell'illuminazione* dei porti di Augusta e Catania mediante sostituzione delle lampade tradizionali con lampade di nuova generazione a led. Appalto aggiudicato con Decreto n. 5 del 2022 e concluso con Determina Dirigenziale n. 7 del 23.01.2024;
- *Elettrificazione (cold ironing)* delle banchine del Porto Commerciale di Augusta. L'opera è stata interamente finanziata con Decreto MIMS n. 330 del 13/08/2021, nel programma di interventi infrastrutturali in ambito portuale sinergici e complementari al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Per questi interventi sono stati redatti con l'Università degli Studi di Catania, Facoltà di Ingegneria, gli studi di fattibilità tecnico economica. Gli interventi sono già stati posti in gara nel corso dell'anno 2023. La gara per il Porto di Augusta è stata aggiudicata in data 26.10.2023 con Decreto Presidenziale n. 112 e l'appalto è stato consegnato in data 11.01.2024. la gara per il Porto di Catania è stata aggiudicata in data 28.12.2023, con Decreto Presidenziale n. 142 e l'appalto è stato consegnato in data 11.01.2024;
- *Rimozione e successivo smaltimento dei relitti* siti nello specchio acqueo di competenza dell'AdSP (Augusta e Catania). Sono state avviate le attività di progettazione degli interventi, indagini e protezione ambientale per la successiva rimozione.

**MISSION ISTITUZIONALE**  
governare, coordinare e sviluppare i porti del suo territorio in modo efficiente, sostenibile e competitivo



Lo sviluppo competitivo del Sistema Portuale ed il conseguente incremento del valore pubblico, cui puntano gli interventi infrastrutturali in atto e quelli in programma, potrà avere importanti ricadute sui relativi territori di riferimento, ed in generale sulla Sicilia Sud Orientale tutta.

Come conseguenza degli investimenti e delle operazioni infrastrutturali, è prevedibile l'attivazione di nuove filiere di fornitura locali, che potranno avere impatti economici e occupazionali diretti, indiretti

e indotti. La rinnovata operatività dei tre porti del Sistema è destinata ad incrementare l'attrattività di merci, business e passeggeri, con importanti ricadute sul comparto commerciale e turistico.

Non marginale sarà il ruolo del neo inserito Porto di Pozzallo nel completare una visione "sistemica" delle infrastrutture portuali distribuite nella fascia costiera sud orientale della Regione Sicilia, favorendo al contempo i collegamenti con Malta e rafforzando la competitività del Sistema Portuale della Sicilia Orientale nel quadro mediterraneo e internazionale.

## **2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – OBIETTIVI STRATEGICI**

Qui di seguito verranno enucleati i principali obiettivi strategici individuati per il ciclo delle Performance relativo all'anno 2024.

<p><b>+ sviluppo economico</b></p> <p><b>- impatto ambientale</b></p> <p><b>+ benessere sociale</b></p>	<p>Definizione di un <b>nuovo layout dei Porti</b> attraverso la riorganizzazione degli spazi da utilizzare come <b>Masterplan</b> del redigendo Piano Regolatore Sistema Portuale</p> <p>Redazione ATF e Piano Regolatore del Porto di Catania</p>	<p>1.Redazione degli elaborati della bozza di ATF di Catania da sottoporre al Comitato di Gestione</p> <p>2.Redazione degli elaborati della bozza di ATF di Catania da inviare al Consiglio superiore LL.PP.</p> <p>3.Redazione degli atti della bozza del PRP di CT da sottoporre al Comitato di Gestione</p> <p>4.Redazione degli atti della bozza del PRP di CT da sottoporre al Comune di CT.</p> <p>5.Redazione degli atti della bozza del PRP di CT da sottoporre al Consiglio Superiore LL.PP.</p>	<p>Segretario Generale e Dirigente Direzione grandi infrastrutture e pianificazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cittadini</li> <li>• Concessionari</li> <li>• Operatori logistici</li> <li>• Imprese industriali</li> <li>• Istituzioni pubbliche</li> <li>• Operatori portuali</li> </ul>
<p><b>+ sviluppo economico</b></p> <p><b>- impatto ambientale</b></p>	<p>Definizione di un <b>nuovo layout dei Porti</b> attraverso la riorganizzazione degli spazi da utilizzare come</p>	<p>1.Redazione di tutti gli elaborati integrativi dell'ATF di Augusta richiesti dal Consiglio superiore LL.PP.</p> <p>2.Predisposizione Bozza del Piano Regolatore Portuale AU, completo di allegati previsti dalla legge e dalle L.L.G.G. ai fini del successivo avvio iter di cui all'art. 5 L. 84/94</p>	<p>Segretario Generale e Dirigente Direzione grandi infrastrutture e pianificazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cittadini</li> <li>• Concessionari</li> <li>• Operatori logistici</li> <li>• Imprese industriali</li> <li>• Istituzioni pubbliche</li> </ul>

<b>+ benessere sociale</b>  <b>+ sviluppo economico</b>	<b>Masterplan del redigendo Piano Regolatore Sistema Portuale</b>	Predisposizione e Approvazione Accordo Quadro Edilizia e Impianti previsto nel PTO	Dirigente Direzione tecnica, manutenzioni, servizi ambiente ed energia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori portuali</li> </ul>
		Avvio del 90% degli obiettivi relativi al triennio 2023 – 2025 rapportato all’anno di riferimento (Scheda E – PTO 2023 - 2025)	Dirigente Direzione tecnica, manutenzioni, servizi ambiente ed energia	
- impatto ambientale  + accessibilità  + sicurezza		1.Messa in esercizio di un sistema di controllo automatizzato dei varchi mediante lettura targhe, badge e identificazione vocale nei porti dell’AdSP MSOr  2.Predisposizione di un sistema di rilevazione della velocità (AUTOVELOX) nelle zone assoggettabili al codice della strada	Dirigente Uffici della Security PSO/PFSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori portuali</li> <li>• Concessionari</li> </ul>
		1. Approvazione PSFP Porto di Augusta e aggiornamento del PSP del Porto di Catania	Dirigente Grandi Infrastrutture	

<p>- impatto ambientale</p> <p>+ accessibilità</p>	<p>Rafforzare le <b>attività di vigilanza</b> e controllo in Porto</p>	<p>2. Implementazione PSFP con allestimento nuovo confine impianto e predisposizione nuovo varco di accesso</p>	<p>Dirigente Direzione circoscrizione territoriale e portualità</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori portuali</li> <li>• Concessionari</li> </ul>
	<p>Rafforzare le <b>attività di vigilanza</b> e controllo in Porto</p>	<p>Controlli amministrativi e sopralluoghi mensili (almeno n. 6 per porto) delle aree date in concessione - verifica delle concessioni in vigenza – entro febbraio check list dei controlli da fare – verifica superficie – rispetto finalità - rispetto normativa ambientale – mantenimento del decoro della concessione – sicurezza nei luoghi di lavoro – anche congiuntamente all’ufficio lavoro portuale – con ausilio ispettore portuale – per ogni ispezione report e follow up e report finale (che sarà oggetto di verifica da parte dell’Ufficio Qualità)</p>		
		<p>1. n. 200 Ispezioni durante l'esecuzione delle operazioni portuali e relativi follow up</p> <p>2. Monitoraggi e compilazione di evidenza documentale attraverso la redazione di informative aventi cadenza trimestrale</p>	<p>Direzione Operativa e della Sicurezza</p>	

		contenente le contromisure attuate per la risoluzione delle irregolarità		
+ sviluppo economico - impatto ambientale + accessibilità + trasparenza	Promuovere e qualificare l'immagine dell'AdSP, del Porto nel suo complesso, dell'offerta turistica e del traffico merci	Avvio procedura comunitaria per l'ammissione del Porto di Pozzallo nella rete TEN-T come nodo Comprehensive. 1. Predisposizione degli accordi bilaterali per la Firma di un Protocollo d'intesa con Malta ai fini della candidatura del Porto di Pozzallo 2. Presentazione del Protocollo d'intesa al Presidente della Rete Ten T	Dirigente Direzione aa.gg. e personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori logistici</li> <li>• Imprese industriali</li> <li>• Istituzioni pubbliche</li> <li>• Operatori portuali</li> <li>• Operatori portuali</li> <li>• Concessionari</li> </ul>

+ sviluppo economico - impatto ambientale + accessibilità	Miglioramento della produttività degli Uffici attraverso l'avanzamento delle attività svolte dai dipendenti sui procedimenti a loro assegnati	Avvio del 60% dei procedimenti contenuti nell'Allegato 1 – Scheda principali procedimenti Grandi Infrastrutture	Dirigente Direzione grandi infrastrutture e pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori logistici</li> <li>• Imprese industriali</li> <li>• Istituzioni pubbliche</li> <li>• Operatori portuali</li> <li>• Operatori portuali</li> <li>• Concessionari</li> </ul>
- impatto ambientale + sviluppo economico	Completamento delle infrastrutture di maggior rilievo	Costituzione materiale dell'Ufficio decentrato amministrativo del Porto di Pozzallo; 1) Costruzione struttura 2) Consegna e collaudo entro il 31.12.2024	Dirigente Direzione aa.gg. e personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori logistici</li> <li>• Imprese industriali</li> <li>• Istituzioni pubbliche</li> <li>• Operatori portuali</li> </ul>
- impatto ambientale + trasparenza + accessibilità	Digitalizzazione dei processi e dematerializzazione degli atti	Completamento digitalizzazione di tutti i processi: 1) Dematerializzazione, digitalizzazione e conservazione dell'archivio cartaceo dell'ufficio demanio/lavoro Portuale di	Dirigente Direzione circoscrizione territoriale e portualità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> </ul>

		<p>Augusta e Catania del 100% delle concessioni/autorizzazioni degli ultimi 10 anni.</p> <p>2) 1^ fase ricognitiva di analisi della consistenza della documentazione e della validità dei documenti rispetto ai termini di conservazione e prescrizione – stima della quantità e qualità degli atti (provvedimenti, decreti, elaborati planimetrici, etc) – stima delle risorse occorrenti sul piano triennale</p>		
<p>+ trasparenza</p> <p>+ accessibilità</p>	<p>Amodernamento</p> <p>Miglioramento e valorizzazione delle risorse dell'ente</p>	<p>Predisposizione Testo Unico contenente tutte le disposizioni e i regolamenti afferenti la gestione del personale dipendente</p>	<p>Segretario Generale</p> <p>Dirigente Direzione</p> <p>Trasparenza</p> <p>Anticorruzione</p> <p>Performance</p> <p>Formazione e QSM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> </ul>

+ accessibilità + trasparenza + sviluppo economico	<b>Semplificazione della gestione attraverso la digitalizzazione dei procedimenti</b> amministrativi e la dematerializzazione degli atti.	Potenziamento delle misure di controllo sulle procedure di affidamento di appalti, in particolar modo quelle inerenti le opere da realizzare con i fondi del PNNR. Verifiche attraverso la compilazione delle check list riguardanti i documenti afferenti le singole procedure	Segretario Generale, Direzione Gare e Contratti, Direzione trasparenza e anticorruzione e performance, formazione e QSM Direzione grandi infrastrutture e pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> </ul>
		Completamento digitalizzazione processi attraverso la loro mappatura completa ed analitica tramite l'utilizzo di diagrammi di flusso, ove vengono messi in risalto la materia di competenza, i tempi e i responsabili - Acquisizione software specifico di monitoraggio, verifica ed eventuale modifica	Dirigente Direzione trasparenza e anticorruzione e performance, formazione e QSM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> </ul>

		delle mappature di tutti i procedimenti – Messa in uso del software e avvio verifiche		
+ benessere + sviluppo economico + produttività + efficienza + trasparenza	<b>Armonizzazione delle risorse</b> , personali e strumentali, disponibili al fine di recuperare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	Snellimento e accelerazione delle procedure di affidamento di appalti pubblici attraverso l'abbattimento delle tempistiche di almeno il 50% con predisposizione di report contenenti la % di gare avviate al 31.12.2024 con raffronto rispetto all'anno precedente	Dirigente Direzione Gare e Contratti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori economici</li> <li>• Dipendenti</li> <li>• Enti</li> </ul>
		Istituzione di un Ufficio che avrà esclusiva competenza negli acquisti c.d. in economia – con redazione di apposito piano fabbisogni – avvio gare per gli acquisti necessari – gestione risorse e riduzione dei consumi con previsione di abbattimento degli stessi di almeno il 10% rispetto all'anno precedente	Dirigente Direzione Gare e Contratti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori economici</li> <li>• Dipendenti</li> </ul>

+ efficienza + trasparenza + accessibilità	Semplificazione della gestione attraverso la digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e la dematerializzazione degli atti.	Digitalizzazione dei contratti d'appalto degli ultimi 5 anni. Creazione del Registro Repertorio Digitale contratti	Dirigente Direzione Gare e Contratti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> <li>• utenti</li> </ul>
		Miglioramento dei processi istituzionali dell'ufficio Lavoro Portuale (procedure finalizzate alla iscrizione delle SCIA prodotte nel registro ex art. 68 C.N. – procedure finalizzate al rilascio dei titoli autorizzativi all'esercizio delle attività portuali ex art. 16 L.84/94) tra il personale d'ufficio Abbattimento del 30% della tempistica di evasione delle pratiche rispetto ai termini	Dirigente Direzione circoscrizione territoriale e portualità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori portuali</li> <li>• Dipendenti</li> <li>• utenti</li> </ul>

		<p>di legge (gg.30 pratiche SCIA art.68 C.N. – gg.90 pratiche art.16 L.84/94).</p> <p>Svolgimento di riunioni di coordinamento e verifica tra il personale degli uffici di Catania, Augusta e Pozzallo con redazione di report trimestrali che documentano l'intervenuto abbattimento delle tempistiche.</p>		
<p>+ produttività + sviluppo economico</p>	<p>Salvaguardia e monitoraggio della salute finanziaria ed economica dell'ente</p>	<p>Rendicontazione ed analisi del primo quinquennio di gestione finanziaria dell'AdSP</p> <p>Predisposizione nuovo Regolamento sulla ripartizione degli incentivi delle funzioni pubbliche</p>	<p>Dirigente Direzione contabile, finanziaria e di gestione documentale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti</li> <li>• operatori economici</li> <li>• utenti</li> </ul>

### **2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PERFORMANCE**

In questa sottosezione vengono illustrati gli obiettivi generali e specifici che l’Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale (da qui in poi AdSPMSOr) vuole perseguire nell’annualità 2024 al fine di creare “Valore Pubblico” (descritto nel paragrafo precedente), inteso come incremento del benessere reale della collettività, in armonia con gli obiettivi strategici declinate nei documenti programmatici e strategici dell’Ente e già esposti nella sezione “Valore Pubblico”.

Nello specifico, gli obiettivi strategici (pluriennali) individuati all’interno di ciascun’area strategica sono stati declinati in obiettivi operativi (annuali) ed assegnati al personale dell’AdSPMSOr. Questi, unitamente agli indicatori, i relativi target, nonché i pesi ad essi attribuiti, vengono dettagliati nelle schede di assegnazione obiettivi.

La pianificazione operativa, ovvero gli obiettivi operativi annuali tengono conto anche del Programma Triennale delle Opere (PTOP) 2023-2025 e il Programma Biennale dei servizi e delle forniture 2023-2024.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) è stato approvato con Decreto del Presidente n.113/22 del 23/12/2022, previo parere favorevole dell’Organismo Indipendente di Valutazione, reso in data 4 dicembre 2022.

Al fine di elevare il livello di gestione dell’intero ciclo delle Performance e di renderlo maggiormente efficace, oltre che perseguire l’obiettivo strategico volto alla completa digitalizzazione dei processi, nel 2023 si è proceduto con l’acquisizione di un software gestionale denominato StrategicPA, acquistato dalla società ECOH MEDIA S.r.l specializzata nella progettazione e realizzazione di sistemi informatici e soluzioni applicative per aziende ed Enti Pubblici.

La piattaforma applicativa garantisce all’Ente un sistema di analisi e di controllo di gestione integrato composto da 7 moduli.

Il detto software supporta il Segretario Generale, i Dirigenti, la Struttura Tecnica Permanente, l’OIV e tutti i dipendenti nelle fasi del ciclo della performance (assegnazione degli obiettivi, monitoraggio delle attività e valutazione dei risultati raggiunti) e nella redazione del Piano della

Performance, Schede obiettivi (assegnazione-monitoraggio-valutazione) e Relazione annuale sulla performance.

L'acquisto del software ha consentito di:

- 1) *digitalizzare i processi*, in linea con quanto stabilito nel POT 2023-2025, in coerenza con l'iniziativa "Un'agenda digitale per l'Europa";
- 2) *ridurre gli "errori di battitura"* nella compilazione manuale delle schede obiettivo;
- 3) *gestire al meglio le fasi di compilazione delle schede obiettivo* da parte del valutatore, accettazione della stessa da parte del valutato, monitoraggio intermedio e rendicontazione, le quali avverranno tutte all'interno della piattaforma;
- 4) *avere una costante e completa visione* del ciclo della performance, ai vertici dell'Ente e all'OIV;
- 5) *semplificare la redazione del PIAO* e della Relazione annuale della performance attraverso la compilazione automatica in base alle fasi del ciclo gestite all'interno del software.

Durante l'implementazione del sistema il fornitore ha provveduto a:

- a) formare nella fase di start-up tutto il personale sull'utilizzo della piattaforma e sulla normativa in materia di performance;
- b) fornire assistenza operativa all'utilizzo della piattaforma;
- c) fornire informazioni necessarie per avere una costante visione sul raggiungimento o meno degli obiettivi e per verificare l'impatto degli stessi verso i propri stakeholder;

Il software ha consentito, altresì:

- di gestire L'Albero delle Performance dell'Ente, in cui il livello gerarchico più alto è l'Obiettivo Istituzionale (o Mission) da cui vengono delineati Obiettivi Strategici, Obiettivi Operativi e Attività (o Fasi);
- il Controllo e il Monitoraggio degli obiettivi attraverso il collegamento dell'obiettivo operativo ad indicatori di attività, efficacia ed efficienza, che rappresentano un'utile indicazione anche sull'avanzamento e/o conseguimento degli obiettivi, consentendo di

allegare documenti e note (ad esempio agli stati di avanzamento lavori) o fare riferimento, tramite link, a documenti presenti sul sistema documentale dell'Ente;

- la valutazione e la misurazione finale della:

a) Performance organizzativa, cioè la valutazione del funzionamento delle unità organizzative e dell'ENTE nel suo complesso;

b) Performance individuale dei dirigenti, collegata a indicatori relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi e alla propria capacità organizzativa;

c) Performance individuale del personale collegata a specifici obiettivi di gruppo, a specifici obiettivi personali, alle competenze dimostrate e ai componenti professionali e organizzativi.

- la presentazione dei risultati attraverso documenti, report e cruscotti di analisi;
- fornire dashboard di analisi a tutti i suoi utilizzatori attraverso dei cruscotti di analisi semplici da utilizzare;

Il nuovo SMVP, come idealizzato, unitamente all'acquisizione e utilizzo dell'apposita piattaforma di gestione dell'intero ciclo delle Performance, ha suscitato un enorme interesse da parte di tutte le risorse che, probabilmente, con il loro diretto coinvolgimento nell'utilizzo della piattaforma, hanno maturato una seria e puntuale partecipazione all'intero ciclo delle Performance.

L'attività dell'Ufficio Performance, invero, ha visto il coinvolgimento di tutte le risorse che si sono confrontate in svariate occasioni con l'Ufficio stesso sia per ottenere un confronto, anche sugli aspetti normativi della materia, sia per richiedere conferma sulle modalità di svolgimento delle attività previste per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Direzione di appartenenza.

Di contro, l'Ufficio Performance, attraverso l'utilizzo della detta piattaforma ha avuto la possibilità di avere un costante e sempre attuale controllo delle attività svolte dalle risorse legate al raggiungimento degli obiettivi.

In tal modo, il monitoraggio non si è limitato solo ad una verifica semestrale dei progressi, ma ad una complessiva verifica sulla partecipazione ed interesse che ciascuna risorsa ha dimostrato di possedere nel corso dell'intero ciclo.

Si è proceduto con un monitoraggio durante il mese di luglio e in quella occasione ogni risorsa ha apportato il proprio contributo, inserendo all'interno della piattaforma StrategicPA relazioni, documenti e atti che dessero prova dello stato di avanzamento degli obiettivi e durante gli incontri di monitoraggio le dette relazioni venivano sottoposte ad una attenta disamina di Dirigenti, OIV e Ufficio Performance.

A conclusione del ciclo delle Performance 2023, Dirigenti, Quadro e risorse hanno proceduto in piena autonomia con il corretto inserimento delle relazioni finali, unitamente ai documenti attestanti l'avvenuto raggiungimento degli obiettivi.

\*\*\*\*\*

Di particolare rilievo è stato un obiettivo che ha coinvolto nel 2023 una serie di Direzioni (Gare e Contratti, A.A.G.G., Trasparenza Anticorruzione Performance Formazione e Quality Management System) volto all'ottenimento della **Certificazione ISO norma 9001:2015**.

A tal fine, è stato realizzato un attento lavoro di revisione e di perfezionamento delle mappature di tutti gli uffici, attraverso la disamina di ogni fase di procedimento (input, output, individuazione e valutazione dei rischi, individuazione di azioni che mitigano i rischi, individuazione delle opportunità e cadenza controlli) e con il supporto di professionisti esterni incaricati per fornire una specifica assistenza nel processo volto all'ottenimento di certificazione ISO 9001:2015. L'attività di revisione delle mappature è durata diversi mesi e ha richiesto un attento impegno da parte di tutte le Direzioni.

Operativamente, attraverso l'iniziale ausilio dei professionisti esterni incaricati, ogni Direzione ha avuto il compito di rassegnare gli specifici percorsi di ciascun procedimento, partendo dall'input (fattore di avvio di un processo), individuando e valutando il grado dell'eventuale rischio e, conseguentemente, identificando ogni azione mitigatoria del rischio. Le mappature sono state realizzate sotto forma di check list, al cui interno venivano messe in evidenza le

seguenti sezioni: “contesto organizzativo”, “campo di applicazione” e “processi” che, a sua volta, comprendeva l’individuazione dell’input, dei rischi, delle misure e delle opportunità. La mappatura si è conclusa con l’individuazione della cadenza dei controlli, volti al monitoraggio delle azioni e misure intraprese allo scopo di qualificare massimamente i risultati attesi (output).

Alla conclusione, l’Ente è stato sottoposto ad una visita ispettiva, durata due giorni, da parte degli incaricati della società di Certificazione che hanno verificato le mappature, attraverso un controllo incrociato delle evidenze documentali necessarie a fornire la prova di quanto descrittivamente mappato.

La certificazione ISO 9001:2015 è stata rilasciata in data 11 novembre 2023 ed essa ha una scadenza per la revisione nel prossimo novembre 2026 (n. *Certificato n°: 1507Q Settori IAF: 36*).

L’AdSP MSOr ha anche determinato di somministrare una formazione specialistica a tutti i referenti della Qualità, debitamente individuati dalla Governance. Il corso di formazione che si terrà nel mese di febbraio 2024 comporterà il rilascio di apposite certificazioni e attestati di Lead Auditor (ovvero il responsabile della direzione del team di audit che controlla il sistema di gestione dell’amministrazione e conduce gli audit).

L’iter, in tal guisa, avviato rappresenta un importante traguardo nel percorso di massima qualificazione che ha intrapreso questa AdSP, in quanto la certificazione ISO 9001 è uno standard internazionale che fornisce un quadro per la gestione della qualità all’interno di un’organizzazione e la sua piena attuazione aiuta le aziende e le amministrazioni a migliorare la loro efficienza e aumentare la soddisfazione dei clienti.

Tale certificazione è basata su una serie di principi di gestione della qualità, tra cui una forte focalizzazione sull’utenza, la leadership del management, l’approccio per processi e l’approccio sistematico alla gestione.

L’adozione di questi principi consente alle aziende e alle amministrazioni di identificare e controllare i processi chiave al loro interno, al fine di garantire che essi siano efficienti e soddisfino i requisiti degli utenti.

Dunque, un approccio per processi, come inteso dalla normativa ISO 9001:2015, consente alle aziende e alle amministrazioni di identificare e eliminare gli sprechi all'interno dei propri processi, migliorando così l'efficienza e riducendo i costi e permette, altresì, di monitorare costantemente i processi e di apportare modifiche per migliorare continuamente i servizi offerti.

La certificazione ISO 9001 è anche utile per migliorare la comunicazione all'interno dell'amministrazione. La sua attuazione richiede che le aziende e le amministrazioni stabiliscano procedure documentate per la gestione dei processi, il che aiuta a garantire che tutti i dipendenti siano sulla stessa lunghezza d'onda e che tutti gli aspetti dell'azienda siano ben coordinati.

Essa rappresenta, inoltre, un vantaggio per migliorare la conformità normativa dell'amministrazione, atteso che le verifiche periodiche circa la sussistenza dei requisiti per il mantenimento della certificazione comportano un costante monitoraggio interno sulla conformità alle norme, ingenerando una maggiore attenzione nello svolgimento delle attività e nella gestione dei processi.

### **2.3.1 GLI OBIETTIVI DIRIGENZIALI E/O INDIVIDUALI PER L'ANNO 2024**

Il ciclo della performance 2024 è iniziato con l'assegnazione da parte del Presidente degli obiettivi operativi al Segretario Generale. Successivamente il Segretario Generale ha incontrato i Dirigenti al fine di assegnare loro gli obiettivi annuali, sulla base degli obiettivi strategici e delle indicazioni fornite dal Presidente, nonché le risorse umane e strumentali disponibili. A quest'ultima fase ha partecipato attivamente anche l'OIV.

L'assegnazione degli obiettivi è stata formalizzata attraverso la compilazione delle schede di assegnazione (Allegato n.1), nelle quali, per ciascun obiettivo, sono stati individuati: peso, indicatore e target.

### 2.3.2 GLI OBIETTIVI GENERALI: GLI OBIETTIVI ASSEGNATI DAL MIT AI PRESIDENTI PER L'ANNO 2024

Alla data di redazione del presente documento non è ancora pervenuta, da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, la Direttiva sull'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale per l'anno 2024 e pertanto non sono ancora stati assegnati gli obiettivi generali a tutti i dipendenti.

Così come previsto nel SMVP, non appena la suddetta Direttiva arriverà verranno assegnati a tutto il personale dipendente in maniera proporzionale al livello di inquadramento, secondo la logica per cui, più è alto il livello di inquadramento maggiore sarà il contributo nel perseguimento delle strategie dell'Ente.

### 2.4 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - *RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA*

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli **obiettivi strategici** in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'Organo di Indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Per integrare il valore pubblico e la trasparenza nell'Ente (AdSPMSOr), è necessario seguire alcune linee guida:

1. **Partecipazione:** coinvolgere la società nella definizione delle politiche e nella gestione dei servizi portuali, incoraggiare la trasparenza e la responsabilità;
2. **Trasparenza nella gestione:** garantire la trasparenza nella gestione delle attività dell'AdSPMSOr, pubblicando regolarmente i dati finanziari e i rapporti sulla performance;
3. **Definizione di obiettivi chiari:** definire obiettivi chiari e misurabili per l'AdSPMSOr, che siano in linea con gli interessi e le esigenze della società;

4. **Valutazione della performance:** effettuare regolari valutazioni della performance dell'AdSPMSOr, per verificare se gli obiettivi sono stati raggiunti e se ci sono opportunità di miglioramento;
5. **Comunicazione:** comunicare efficacemente con la società sui progetti e le iniziative dell'AdSPMSOr, garantendo che l'informazione sia accessibile e comprensibile;
6. **Responsabilità:** garantire che l'AdSP sia responsabile delle sue azioni e che sia in grado di rendere conto delle sue decisioni e delle sue prestazioni.

Ecco alcuni esempi di integrazione tra il valore pubblico e la trasparenza nell'Autorità di Sistema Portuale (AdSPMSOr):

1. Consultazione pubblica: organizzare regolari consultazioni pubbliche per coinvolgere la società nella definizione delle politiche e nella gestione dei servizi portuali;
2. Pubblicazione di informazioni: pubblicare regolarmente informazioni sulla performance finanziaria e sui progetti dell'AdSP, garantendo la trasparenza nella gestione delle attività;
3. Collaborazione con le comunità locali: collaborare con le comunità locali per sviluppare progetti che valorizzino il patrimonio culturale e turistico della regione, creando opportunità per le comunità locali;
4. Investimenti sostenibili: investire in tecnologie a basso impatto ambientale e in pratiche sostenibili per preservare e proteggere l'ambiente marittimo.
5. Security port: applicare le procedure e le misure di security al fine di prevenire atti illeciti intenzionali all'interno delle aree portuali.
6. Trasparenza nella governance: adottare pratiche di governance trasparenti, garantendo la responsabilità e la trasparenza nella gestione delle attività dell'AdSP.

Questi sono solo alcuni esempi di come il valore pubblico e la trasparenza possono essere integrati nell'AdSPMSOr. L'importante è che l'AdSPMSOr adotti un approccio trasparente e

partecipativo nella gestione del sistema portuale, per garantire che sia effettivamente in linea con gli interessi e le esigenze della società.

Gli elementi essenziali della presente sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Quest'anno, con la recente introduzione del nuovo Codice dei Contratti, avvenuta con il DLgs. del 31 marzo 2023, n.36, il focus dell'attività è **il sistema di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici che** si applica inderogabilmente a decorrere dal 1° gennaio 2024 a tutte le gare.

In questo contesto, l'attenzione massima nella prevenzione dei reati deve focalizzarsi proprio nei contratti pubblici, atteso che ci troviamo di fronte all'esigenza di celerità dei procedimenti e di riavvio dell'economia del paese, ove sono pregnanti il principio del risultato ed il canone della semplificazione cui si ispirano la normativa PNRR ed il nuovo codice.

Siffatti principi possono prestare il fianco alla commissione di reati da parte della criminalità organizzata, come accaduto nel recente passato.

A tal proposito si sottolinea la necessità dell'impegno delle istituzioni alla lotta alle infiltrazioni mafiose in cui assume altresì importanza l'azione di *moral suasion* delle istituzioni pubbliche e il ricorso ai protocolli di legalità a modelli di controllo e di prevenzione a tentativi di infiltrazione nei cantieri.

Davanti ad un mercato influenzato anche a causa dei conflitti bellici internazionali (Russia/Ucraina e Israele/Palestina), da un caro materiali, una concorrenza sleale può spingere gli operatori a cercare di "adattarsi" alla illegalità, per evitare quella che può essere, ad esempio, la chiusura della propria attività.

Argomentazioni di questo tipo vanno assolutamente bandite: davanti a un mercato sempre più incerto, bisogna chiaramente e con forza riaffermare i principi dell'etica di fare impresa.

La sottosezione “Bandi di Gara e Contratti”, sulla base delle indicazioni del PNA 2023, contiene gli elementi di novità introdotti dal d.lgs. 36/2023, anche in evoluzione e graduazione rispetto al quadro normativo precedente, quali:

- le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici recate dalla Parte II del Codice, ovvero dagli artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023, la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l’altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure;
- le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023.

La digitalizzazione consente, da un lato, di assicurare efficacia, efficienza e rispetto delle regole e, dall’altro, costituisce misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.

Qualificazione e digitalizzazione costituiscono, quindi, pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l’affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di *maladministration* mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure.

Nell’aggiornamento 2023 del PNA 2022, l’ANAC ha ribadito l’importanza e la necessità di presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via “straordinaria” per far fronte all’emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo.

Ed in effetti, la priorità che le stazioni appaltanti devono considerare e che emerge quale aspetto capace di ingenerare fenomeni di *maladministration* o, ancora più grave, veri e propri fenomeni corruttivi, è eminentemente legata ai contratti pubblici, soprattutto alla luce del nuovo Codice dei Contratti Pubblici che ha immesso nel sistema in via definitiva di diverse

norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC.

E' necessario, dunque, insistere nella casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione, proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità in via strutturale nel sistema dei contratti pubblici.

In conformità di quanto ribadito e ulteriormente chiarito nell'aggiornamento PNA 2023, questa AdSPMSOr intende perseguire nell'annualità 2024 le medesime misure proposte dall'ANAC, essendo molto esaustive e, se rigidamente applicate, atte a scongiurare possibili eventi corruttivi.

Esse si rappresentano qui di seguito, seguendo lo stesso schema utilizzato dall'ANAC, che contiene l'enucleazione della norma, l'individuazione del possibile evento corruttivo e della possibile misura anticorruttiva.

MISURE SPECIFICHE per l'attuazione del Nuovo Codice dei contratti pubblici (Decreto Legislativo 36/2023) Delibera n.605 del 19.12.2023

Norma	Possibili eventi corruttivi	Possibili Misure
<p><b>Art. 50 (D.lgs 36/2023</b></p> <p><b>Appalti sotto soglia comunitaria</b></p>	<p>Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni:</p> <p>1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Ciò al fine di individuare i</p>

	<p>Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.</p>	<p>contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;</p> <p>2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti;</p> <p>3) analisi, in base al <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA o altre tipologie di mercati elettronici equivalenti per appalti di servizi e forniture. Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificiosamente frazionati.</p> <p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di <i>auditing</i>) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi (ad esempio, tramite un</p>
--	---	---

	<p>Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto</p>	<p>campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti di valore appena inferiore alla soglia minima per intercettare eventuali frazionamenti e/o affidamenti ripetuti allo stesso o.e. e verificare anche il buon andamento della fase esecutiva). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate</p> <p>Link alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità.</p> <p>Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023.</p> <p>Individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici del PNA 2022).</p>
--	--	---

	<p>Affidamento degli incarichi di RUP al medesimo soggetto per favorire specifici operatori economici</p>	<p>Previsione di procedure interne che individuino criteri oggettivi di rotazione nella nomina del RUP.</p>
<p>Per gli appalti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria;</li> <li>- di lavori di valore pari o superiore a 150.000, 00 € e inferiore a i milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria</li> </ul> <p>procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d), e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 O.O.E.E., ove esistenti</p>	<p>Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;</li> <li>2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari;</li> <li>3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure</li> </ol>

		<p>informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati;</p> <p>4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento.</p> <p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi (ad esempio tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti con procedura negoziata aventi valore appena inferiore alle soglie minime, idoneo a intercettare possibili favoritismi, tra l'altro, a livello locale, nella fase di selezione degli operatori economici), anche in relazione al buon andamento della fase esecutiva.</p>
--	--	---

		Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
<p>Nella scelta degli O.O.E.E. affidatari tramite l'affidamento diretto e la procedura negoziata si applica un criterio di rotazione degli affidamenti</p> <p>NB: La rotazione non si applica quando l'indagine di mercato sia stata effettuata senza porre limiti al numero di operatori economici in possesso dei requisiti richiesti da invitare alla successiva procedura negoziata (art. 49, comma 5)</p>	<p>Mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p>	<p>Verifica da parte della struttura di auditing o di altro soggetto appositamente individuato all'interno della SA circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli affidamenti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi.</p> <p>Aggiornamento tempestivo degli elenchi, su richiesta degli operatori economici, che intendono partecipare alle gare.</p>
<p><b>Art. 76 Codice Appalti sopra soglia</b></p> <p>Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice</p>	<p>Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b);</li> </ul>	<p>Adozione di direttive generali interne con cui la SA fissi criteri da seguire nell'affidamento dei contratti sopra soglia mediante procedure negoziate senza bando (casi di ammissibilità, modalità di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate ecc.).</p>

	- dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c):	Chiara e puntuale esplicitazione nella decisione a contrarre motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate.
<p><b>Art. 62, comma 1, e art. 63, comma 2, d.lgs 36/2023</b></p> <p>In particolare:</p> <p>Per gli appalti di servizi e forniture di importo inferiore a 140 mila euro e lavori di importo inferiore a 500 mila euro in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63 comma 2 e i criteri di stabilità dell'All. II. 4</p>	<p>Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;</li> <li>2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in</li> </ol>

		<p>un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari;</p> <p>3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificialmente frazionati;</p>
--	--	--

		<p>4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento.</p> <p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli, ad esempio, tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti aventi valore appena inferiore alle soglie minime, idoneo a intercettare possibili elusioni delle norme per la qualificazione della stazione appaltante a vantaggio dell'affidamento in autonomia del contratto finalizzato a favorire a determinati operatori economici.</p> <p>Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
--	--	---

<p><b>Art. 44 d.lgs 36/2023</b></p> <p><b>Appalto integrato</b></p> <p>E' prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di</p>	<p>Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli</p>	<p>Comunicazione del RUP all'ufficio gare e alla struttura di auditing preposta dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di</p>
--	--	---

<p>progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica approvato, ad eccezione delle opere di manutenzione ordinaria</p>	<p>di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera.</p> <p>Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso.</p> <p>Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino modifiche e/o varianti e proroghe, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione</p>	<p>costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni.</p> <p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici, nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Ai fini dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce, a titolo esemplificativo, di monitorare per ogni appalto le varianti in corso d'opera che comportano:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale;</li> <li>2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti;</li> <li>3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.</li> </ol>
<p><b>Art. 119 d.lgs n. 36/2023</b></p>	<p>Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva</p>	<p>Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo</p>

<p><b>Disciplina del subappalto</b></p> <p>E' nullo l'accordo con cui si affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonché la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensità di manodopera</p>	<p>dell'appalto correlati al venimento dei limiti al subappalto.</p> <p>Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, sia di "primo livello" che di "secondo livello" ove consentito dalla S.A. (subappalto c.d. "a cascata"), come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.</p> <p>Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma.</p> <p>Consentire il subappalto a cascata di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali.</p> <p>-----</p> <p>Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto.</p> <p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del</p>	<p>della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto.</p> <p>Attenta valutazione da parte della S.A. delle attività/prestazioni maggiormente a rischio di infiltrazione criminale per le quali, ai sensi del comma 17 dell'art. 119, sarebbe sconsigliato il subappalto a cascata.</p> <p>Analisi degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all'istituto del subappalto. Ciò per consentire all'ente (struttura di auditing appositamente individuata</p>
--	---	---

	<p>DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati</p>	<p>all'interno della S.A., RPCT o altri soggetti</p> <p>individuati internamente) di svolgere, a campione verifiche della conformità alla norma delle autorizzazioni al subappalto concesse dal RUP.</p> <p>Verifica da parte dell'ente (struttura di auditing individuata, RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.</p>
<p><b>Art. 215, dl.gs n. 36/2023 e All. V. 2</b></p> <p><b>Disciplina del Collegio Consultivo Tecnico (C.C.T.)</b></p> <p>Per servizi e forniture di importo pari o superiore a 1 milione di euro e per lavori diretti alla realizzazione delle opere da pubblicare di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è</p>	<p>Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.</p>	<p>Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 28 d.lgs. n. 36/2023 (cfr. LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022).</p> <p>Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n.</p>

<p>obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un C.C.T., per la rapida risoluzione delle eventuali controversie in corso di esecuzione, prima dell'avvio dell'esecuzione o entro 10 gg da tale data</p>		<p>36/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (cfr. anche LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12 e Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1, del PNA 2022)</p>
--	--	--

Norma	Possibili eventi rischiosi	Possibili misure
<p><b>Art. 48, comma 3, d.l. n. 77/2021</b></p> <p>Per la realizzazione degli investimenti di cui al comma 1 le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'art. 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 124 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti</p>	<p>Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici.</p>	<p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando. Nel caso di ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati, il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi.</p>

		<p>Nel caso di assenza di concorrenza per motivi tecnici vanno puntualmente esplicitate le condizioni/motivazioni dell'assenza.</p>
	<p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi.</p> <p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando affidate da una medesima amministrazione in un determinato arco temporale. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari sono sempre i medesimi.</p> <p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare controlli su un campione di affidamenti ritenuto significativo (almeno pari al 10%) dell'effettivo ricorrere delle</p>

		<p>condizioni di urgenza previste dalla norma.</p> <p>Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
	<p>Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.</p>	<p>Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi.</p> <p>Verifica a campione dei casi di anomalia da parte della struttura di auditing individuata dalla S.A. che ne relaziona al RPCT e all'ufficio gare</p>
	<p>Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p>	<p>A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.</p>

<p><b>Art. 48, comma 4, d.l. n. 77/2021</b></p> <p>Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs n. 104/2010), le quali – fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto – limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente</p>		<p>Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010.</p>
	<p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.</p>	<p>Verifica da parte dell'ente (struttura di auditing individuata, RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.</p>
	<p>Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti</p>	<p>Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura</p>

	<p>che versano in una situazione di conflitto di interessi.</p>	<p>rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. n. 36/2023.</p> <p>Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m), del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali.</p> <p>Dichiarazione, da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023.</p> <p>Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'amministrazione (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in</p>
--	---	---

		materia di contratti pubblici, § 3.1. del PNA 2022).
	Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia, si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo e decorrenza dei termini.</p>
<p><b>Art. 50, comma 4, d.l. 77/2021</b></p> <p><b>Premio di accelerazione</b></p> <p>E' previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo</p>	<p>Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme.</p> <p>Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio</p>	<p>Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche del RPCT o della struttura di auditing.</p> <p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di</p>

<p>stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali.</p> <p>E' prevista anche una deroga all'art. 113 bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento</p>	<p>del corretto adempimento del contratto.</p>	<p>alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di procedere ad accertamenti nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione.</p>
	<p>Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.</p>	<p>Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione.</p>
<p><b>Art. 53, d.l. n. 77/2021</b></p> <p>Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-</p>	<p>Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto che ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici per gli appalti sopra soglia.</p>	<p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE.</p>

<p>procurement e acquisto di beni e servizi informatici.</p> <p>In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove incorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento</p>	<p>Ricorso eccessivo e inappropriato alla procedura negoziata anche per esigenze che potrebbero</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti (RUP + ufficio gare) se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi;</li> <li>2) analisi delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5;</li> <li>3) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con</li> </ol>
--	---	--

		maggior frequenza invitati e/o aggiudicatari
	<p>Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p>	<p>Verifica da parte dell'ente (RPCT o struttura di auditing appositamente individuata o altro soggetto all'interno della S.A.) circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari.</p> <p>Aggiornamento tempestivo degli elenchi di O.E. costituiti presso la SA. interessati a partecipare alle procedure indette dalla S.A.</p> <p>Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA.</p>

**Tabella 2) Tipologie Misure Specifiche**

TIPOLOGIA MISURE
------------------

**misure di trasparenza** (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)

**Misure di controllo** (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentono il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)

**Misure di semplificazione** (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)

**Misure di regolazione** (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)

**Misure di organizzazione** (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale)

**Utilizzo di check list** per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)

**Stipula di patti di integrità** e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

### **Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.**

Le misure generali e specifiche sono state oggetto di n. 3 monitoraggi nel corso dell'intero anno, attraverso l'organizzazione di appositi incontri/audit tra le singole Direzioni e la Direzione Trasparenza, Anticorruzione e Performance, culminati nella predisposizione di appositi verbali contenenti gli esiti del monitoraggio espletato ed eventuali modifiche, aggiustamenti ed aggiornamenti delle misure specifiche.

Nel corso degli incontri di monitoraggio, veniva fatta una ricognizione dei principali processi di competenza della Direzione sottoposta al monitoraggio, soffermandosi in particolar modo su quelli a maggior rischio corruttivo. Alle risorse intervistate si offriva la possibilità di riferire, se del caso, di eventuali azioni e attività potessero essere oggetto di un qualche ulteriore rischio corruttivo o comunque di eventuali azioni che potessero ingenerare anche solo una errata percezione all'esterno in ordine alla eventuale esistenza di rischi corruttivi, anche con riferimento ai rapporti o dinamiche interne all'ufficio.

Dopo ampie discussioni, gestite alla stregua di dibattiti teorico-pratici, si poteva convenire con l'Ufficio Trasparenza l'aggiustamento o la modifica di misure specifiche di anticorruzione, ovvero confermare quelle esistenti, risultando funzionali allo scopo, ovvero ancora prorogare il timing della loro attuazione, se dal monitoraggio emergeva l'esigenza di continuare a misurare l'efficacia della misura in questione.

In particolare, sono state individuate misure specifiche volte ad una sempre più pregnante collaborazione e condivisione degli atti all'interno dell'ufficio, prevedendo la sottoscrizione di verbali di ispezioni a più soggetti, la trasmissione di report interni sulle attività svolte con cadenza trimestrale e modalità di rigida archiviazione dei documenti di gare e appalti

Tutte le superiori attività sono state poste in essere durante l'anno 2023.

Si è proceduto, altresì, con la individuazione di specifico obiettivo anti corruzione che ha previsto il contributo di tutti i Dirigenti nella valutazione del contesto esterno ed interno cui ciascuna Direzione impatta nell'esercizio delle proprie funzioni e competenze. I Dirigenti hanno dunque offerto un valido contributo nella caratterizzazione degli aspetti salienti del contesto interno ed esterno.

### **2.4.3 I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

#### **A) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

L'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è stato affidato, con Decreto Presidenziale n. 55/23 del 22.06.2023, al Dott. Attilio Montalto, Segretario Generale dell'ente, nonché Dirigente ad interim della Direzione Trasparenza, Anticorruzione e Performance, con pluriennale esperienza in materia di anticorruzione.

Il Segretario Generale, Dott. Attilio Montalto, è soggetto che possiede una adeguata conoscenza dell'intera organizzazione della AdSP del Mare di Sicilia Orientale, del suo funzionamento e una autonomia valutativa oggettivamente superiore a quella di un Dirigente e, dunque, anche di un funzionario.

Oltre al RPCT, vi è solo un'altra figura in servizio che svolge le funzioni di assistente RPCT.

Il RPCT, in materia di whistleblowing oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute", oggi anche alla luce della nuova disciplina di legge, messa in atto con il D.Lgs 24 del 2023

## **B) REFERENTI DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Al fine di dare effettiva applicazione alle misure di prevenzione della corruzione sono stati nominati, all'interno di ciascuna Direzione, i referenti della prevenzione della corruzione i quali, considerata la carenza di personale, sono stati individuati nella figura dei Dirigenti e di alcuni Responsabili degli Uffici, con il compito di:

- *collaborare nella mappatura dei processi dell'area di appartenenza, individuando i rischi di corruzione e proponendo le misure di prevenzione;*
- *monitorare sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano;*
- *creare un sistema di monitoraggio per la propria area di competenza;*

Ai Dirigenti e Responsabili d'Ufficio è attribuito il compito di garantire un efficace meccanismo di comunicazione/informazione nei confronti del RPCT, per il proficuo esercizio della funzione di prevenzione della corruzione. Al di fuori delle comunicazioni da effettuare ai sensi del precedente capoverso, annualmente entro la fine del mese di gennaio i singoli responsabili delle Direzioni trasmettono al RPCT le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando eventuali criticità ed avanzando proposte operative. I Dirigenti provvedono costantemente al monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti di loro competenza.

Inoltre, al fine di una maggiore efficacia e tempestività dell'azione organizzativa ai fini della misura di trasparenza sono stati individuati e nominati, nell'ambito della Struttura Tecnica

Operativa, due sub-Responsabili e due collaboratori sia per la sede di Augusta e che per l'ufficio di Catania, per la specifica materia dell'accesso civico, alle quali è stato attribuito il compito di eseguire le attività propedeutiche alle richieste di accesso civico generalizzato e documentale. A tale attività segue la compilazione e pubblicazione annuale, in Amministrazione Trasparente, del Registro degli Accessi agli Atti.

Atteso il nuovo quadro organizzativo e l'introduzione di nuove e qualificate risorse, nell'annualità 2024, si provvederà alla nomina del Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette cd. Responsabile "Antiriciclaggio".

### **C) ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NEL CICLO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

- il Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD);
- il Responsabile per la protezione dei dati (RPD);
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- gli Organi di questa Autorità di Sistema Portuale quali il Presidente, il Comitato di Gestione e il Collegio dei Revisori dei Conti;
- l'Ufficio procedimenti disciplinari;
- i Dirigenti e i dipendenti dell'Ente;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Autorità;
- il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA), soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) nella persona del dirigente della Direzione Gare e Contratti;
- gli Stakeholders.

### **D) L'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO**

Come confermato nel PNA 2019 l'Organo di Indirizzo Politico deve svolgere un ruolo proattivo nella creazione di un contesto istituzionale favorevole e di supporto al RPCT. Oltre al compito di individuare il RPCT, la legge attribuisce a tale organo il compito importante di collaborare nella formazione e approvazione del presente Piano e, in particolare, nella definizione degli obiettivi strategici generali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1

comma 8 L. 190/2012), ed alla luce di quanto emerso dal monitoraggio sulle misure di prevenzione individuate nel PTPCT approvato nel 2022 e in particolare dalla Relazione del RPCT per l'anno 2023.

#### **2.4.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: LA PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Alla luce del monitoraggio sul triennio 2024-2026 (si veda la sezione monitoraggio del presente Piano) e alle indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2023 il Presidente, coadiuvato dal RPCT, ha confermato anche per il triennio 2024-2026 i seguenti **obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione**:

1. Miglioramento continuo dell'informatizzazione e digitalizzazione delle attività dell'Ente;
2. Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (gestione del rischio) e sulle regole di comportamento del personale anche ai fini della promozione del valore pubblico;
3. Potenziamento delle misure di controllo sulle procedure di affidamento di appalti, in particolar modo quelle inerenti le opere da realizzare con i fondi del PNRR, attraverso la predisposizione di un Piano dei Controlli, realizzato nel corso del 2023;
4. Incentivare un maggiore coinvolgimento degli stakeholders.

In merito al punto 1) già nel corso del 2023 l'AdSPMSOr ha avviato tutta una serie di azioni volte alla digitalizzazione delle attività dell'ente, attraverso l'acquisizione e l'operatività di diverse piattaforme, quale quella di gestione dell'intero ciclo delle Performance e quella relativa al SUA che digitalizza tutti i procedimenti demaniali e quelli relativi all'espletamento delle operazioni portuali.

Inoltre, è operativa la piattaforma certificata per la predisposizione e pubblicazione dei provvedimenti amministrativi (Decreti e Determine).

Degni di nota sono anche i seguenti progetti in realizzazione.

##### **1) Progetto SMART PORT**

Il progetto consiste nella realizzazione di un sistema informativo evoluto denominato Ecosistema Digitale "Smart Port" presso i Porti di Augusta e Catania, per l'importo complessivo

stimato di € 5.221.123,88 nell'ambito del Programma di Azione e Coesione "Infrastrutture e Reti" 2014-2020, Asse A – Digitalizzazione della logistica. In esito all'istruttoria di valutazione dei progetti, in cui il progetto dell'Ente si è classificato al primo posto, è stata stipulata con il MIMS, Direzione Generale per lo Sviluppo del Territorio, la Programmazione ed i Progetti Internazionali, in data 29/12/2021, una Convenzione di concessione del finanziamento di €. 5.221.123,88.

L'intervento progettuale prevede la realizzazione di un sistema informativo evoluto, che in coerenza con il concetto di "Smart Port", permetta all'AdSPMSOr di completare il processo di Digital Trasformation avviato negli ultimi anni e creare valore aggiunto agli investimenti in tecnologia effettuati per ottimizzare e semplificare le operazioni amministrative degli attori coinvolti nelle aree portuali. L'intervento progettuale prevede interventi di sviluppo software (cloud-based) ed interventi per l'adeguamento dell'infrastruttura fisica presso i nodi logistici dei porti per la gestione digitalizzata dei processi e delle procedure di competenza dell'Autorità di Sistema Portuale. Inoltre, al fine di poter implementare la piena automazione dei processi che interessano il traffico rotabile all'interno delle aree portuali, si prevede un intervento infrastrutturale dell'AdSPMSOr con un Layer di Campo che possa permettere di digitalizzare ed automatizzare i vari varchi perimetrali ed interni. Tale digitalizzazione sarà alla base per l'automazione dei processi, governata dall'Ecosistema Digitale.

## **2) Progetto ISYPORT**

Il progetto "ISYPORT" - Sistema integrato per la mitigazione dei rischi della navigazione in aree portuali", è un progetto finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca nell'ambito del Programma Operativo Nazionale PON "RICERCA E INNOVAZIONE" 2014 - 2020 E FSC, di cui l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale è partner insieme all'Università degli Studi di Catania, all'Università degli Studi di Trieste, all'Università degli Studi di Genova, all'Università degli Studi di Enna "Kore", nonché EHT S.C.p.A. (soggetto capofila), DNV Maritime Italy S.r.l., New Energy S.r.l. e La Ricostruzione S.r.l.

ISYPORT affronta la sfida della sicurezza della navigazione in ambito portuale e nelle aree prossime alle infrastrutture portuali, ossia in quelle zone soggette al maggior numero di

incidenti marittimi, soprattutto di collisioni e di urti. È prevista la creazione di un sistema coordinato di metodi e di strumenti innovativi, basato su informazioni provenienti da simulazioni numeriche, da sensoristica e da strumenti di supporto alla decisione, volto al riconoscimento di eventi pericolosi e dunque in grado di fornire un supporto alla “situational awareness”. Si realizzerà un sistema di sensor data fusion e analysis in real-time, attraverso il quale gli utenti, sia professionali che amatoriali, potranno condividere tra loro e con gli operatori portuali tutte le informazioni per una esecuzione sicura delle manovre in porto. Decreto MIUR di ammissione a finanziamento 1434 del 16/09/2020: l’AdSP è beneficiaria di un’agevolazione di € 320.000,00.

### **3) Progetto PCS**

Il Port Community System è una piattaforma che consente di integrare e rendere interoperabili i sistemi IT utilizzati dai diversi attori della catena di trasporto e logistica collegata al porto: dalle Amministrazioni Pubbliche (Guardia Costiera, Agenzia delle Dogane e Guardia di Finanza) agli operatori privati (spedizionieri, agenti marittimi, terminal portatori e autotrasportatori).

Complessivamente la piattaforma coinvolge utenti ed aziende, documenti di import/export (tra cui dichiarazioni doganali, manifesti di carico, booking, gestione di gate in/gate out, appuntamenti camion...). Attraverso la condivisione delle informazioni, il sistema permette di semplificare le operazioni di data entry, riducendo al minimo i transit time della merce ed i costi correlati.

Il Port Community System dovrà essere integrato nella Piattaforma Logistica Nazionale, che attraverso l’integrazione di sistemi e procedure ricerca la massima efficienza operativa per tutto il mondo della logistica italiana.

L’AdSP ha già avviato le attività, iniziando con l’adattamento e il riuso della piattaforma “Sinfomar”, già impiegata presso l’AdSP del Mare Adriatico Orientale.

Recentemente, l’AdSP ha riscontrato l’Avviso Pubblico per la presentazione da parte delle Autorità di Sistema Portuale di proposte di investimento per l’ammissione al finanziamento per lo sviluppo e l’implementazione dei servizi Port Community System (PCS) per l’interoperabilità con le Pubbliche Amministrazioni coinvolte e la Piattaforma Logistica digitale Nazionale (PLN) a valere sulle risorse previste dalla Misura M3C2 I 2.1 “Digitalizzazione della catena logistica” –

Sub investimento 2.1.2 “Rete di porti e interporti” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza finanziato dall’Unione europea - #Next GenerationEU, per l’ottenimento di un’agevolazione di € 1.000.000,00, al fine della completa realizzazione di un PCS.

#### **2.4.2 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO**

Il primo *step* del processo di gestione del rischio di corruzione è l’analisi del contesto esterno ed interno, attraverso la quale è possibile ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa concretizzarsi all’interno dell’amministrazione o dell’Ente, per via delle specificità dell’ambiente in cui essa opera in termini di relazioni, contesto sociale, economico e culturale o per via delle caratteristiche organizzative interne.

##### **A) VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO**

Prima di descrivere il contesto esterno dell’Ente è doveroso inquadrare l’area in cui esso opera e che comprende, oggi, tre delle maggiori provincie della Sicilia, ovvero Siracusa, Catania e Ragusa, ognuna con la propria vocazione produttiva.

Il ruolo dei porti di Augusta, Catania e Pozzallo è strategico per lo sviluppo della Sicilia.

All’appuntamento con l’Europa del PNRR, dell’innovazione e sostenibilità ambientale, dei nuovi mercati e delle nuove rotte, l’Autorità portuale della Sicilia Orientale arriva competitiva forte di una programmazione infrastrutturale in atto e della pianificazione di massicci investimenti che stanno cambiando il volto dei due porti.

Il porto di Catania è una realtà commerciale ma anche turistica. La vocazione crocieristica è un trend in costante crescita, che deve essere favorita da una serie di interventi sul piano dell’accoglienza, dei servizi portuali, delle infrastrutture, della riqualificazione del water front in sintonia con la città. Se i più prestigiosi operatori mondiali nel settore delle crociere hanno consentito il balzo in avanti degli arrivi (entro fine anno complessivamente si supereranno le 200 mila presenze) l’obiettivo è consolidare il trend e guardare ancora più in alto.

Il porto di Catania è a poca distanza dalla stazione e dall’aeroporto di Fontanarossa diventato tra i primi in Italia per traffico di passeggeri.

Augusta, grazie a 240 milioni di investimenti, è destinata ad occupare quel ruolo di porto core nel corridoio scandinavo-mediterraneo finora non adeguatamente ricoperto. Ci sarà un terminal per i contenitori, un project cargo (rivolto agli impianti eolici), un general cargo.

Tra i “numeri” dei due porti si possono evidenziare: 6.500 mt di banchine, oltre 32 milioni di tonnellate di merci movimentate, 11.855 mt di pontili/accosti, 625.800 metri quadrati di piazzali, circa 52 mila unità di container, 24 milioni di metri quadrati di specchi acquei.

In questo contesto Pozzallo, la “terrazza sul Mediterraneo” si integra perfettamente e guarda al traffico crocieristico grazie ad una vasta area di interesse turistico che copre Modica, Scicli, Ragusa Ibla, Ispica, Noto.

Nella caratterizzazione del contesto esterno è utile dare uno sguardo alla crescita delle imprese e degli investimenti della zona in cui il fenomeno corruttivo può manifestarsi.

Oggi c'è un crescente interesse da parte di nuovi investitori verso l'area di Catania. Ciò è dovuto a un lavoro di collaborazione tra diversi attori istituzionali, come la Zona Economica Speciale (ZES) della Sicilia Orientale, l'Irsap (Istituto che gestisce le aree industriali), l'amministrazione comunale e il governo regionale. Questo impegno collettivo mira a generare un impatto positivo sul territorio, attirando finanziamenti per rivitalizzare l'economia dell'isola.

Ingresso di Nuovi Player: Catania ha attirato l'attenzione di investitori significativi, come il Gruppo Pelligra, che ha deciso di entrare nella sezione etnea di Confindustria. Questo inserimento è visto come un primo passo verso lo sviluppo concreto del territorio. Il Gruppo Pelligra intende investire in vari settori, tra cui l'industria, il settore alberghiero e manifatturiero, intrattenendo un dialogo costruttivo, finalizzato alla realizzazione di una città più contemporanea e riqualificata.

Startup e Innovazione: L'ecosistema delle startup nel territorio di Catania si conferma interessante nonostante una recente leggera discesa nella classifica globale di Startup Ecosystem Index. L'indice valuta criteri come il numero di startup, le organizzazioni di supporto, il contesto economico e imprenditoriale, il sistema delle infrastrutture e la libertà operativa. Le sfide principali per l'Italia, e quindi anche per Catania, includono la costruzione di un contesto normativo più favorevole, il coinvolgimento del settore privato, una visione globale più forte, e la semplificazione burocratica.

Investimento in tecnologia e creazione di posti di lavoro: Un significativo investimento di 730 milioni di euro da parte di ST Microelectronics, per la costruzione di un impianto di produzione di substrati in carburo di silicio a Catania, è previsto per supportare la domanda crescente nel settore *automotive* e industriale. Questo progetto creerà circa 700 nuovi posti di lavoro e posizionerà la città di Catania come un centro di competenza globale nella tecnologia del carburo di silicio.

Inoltre, a Catania sorgerà la più grande fabbrica di pannelli solari d'Europa. Lo stabilimento 3Sun di Enel passerà dall'attuale capacità di 200 *megawattora* a circa 3 *gigawatt* l'anno entro il 2024 e sarà la più grande fabbrica di pannelli solari in Europa, con utilizzo di una tecnologia innovativa unica al mondo. Saranno questi gli effetti del progetto *Tango* (Italian gigafactory), che richiederà un investimento totale di circa 600 milioni di euro.

Rientrando tra le sette iniziative selezionate dalla commissione europea nell'ambito del primo bando dell'*Innovation Fund* dedicato ai grandi progetti, il programma aveva già ottenuto un finanziamento per un importo massimo di 118 milioni. Altri fondi, fino a un massimo di 188 milioni, potranno essere dedicati al progetto per via della sua candidatura al bando per l'accesso ai fondi del PNRR, relativa in particolare alla missione della rivoluzione verde e transizione ecologica.

A fronte di ciò, il Porto di Augusta e il Porto di Catania e tutta l'area della Sicilia Orientale si stanno posizionando come un importante polo attrattore di investimenti, soprattutto nel settore dell'alta tecnologia, con una visione strategica che comprende la crescita delle imprese, l'innovazione, lo sviluppo infrastrutturale e la sostenibilità, e importanti ricadute sulle attività del porto.

D'altro canto, il contesto portuale delle città rivela un periodo di significativi cambiamenti e sviluppi, che impattano non solo sull'ambito economico e infrastrutturale ma anche sull'integrazione del porto con la città e con l'ambiente circostante;

In sintesi, i porti dell'AdSP MSOr stanno attraversando una fase di trasformazione che mira a specializzare le loro attività, integrare meglio il porto con la città nel territorio di Catania, e a promuovere uno sviluppo sostenibile e all'avanguardia, nel territorio di Augusta. Questi

cambiamenti rappresentano una svolta significativa per il settore portuale della Sicilia orientale e potrebbero avere un impatto positivo sullo sviluppo economico e urbano delle città.

#### Rischi corruttivi:

La suddetta politica di espansione (vedasi anche Sezione Valore Pubblico) espone, tuttavia, l’Autorità di Sistema Portuale della Sicilia orientale a possibili rischi corruttivi.

Per mitigare questi rischi, è essenziale un impegno forte verso la trasparenza, la governance etica e l’implementazione di robusti meccanismi di controllo e audit. L’Ente ha la *mission* di assicurare procedure di appalto eque e trasparenti, mentre le aziende stanno adottando maggiormente politiche di *compliance* e di condotta etica.

Di seguito si riferiscono alcuni fatti di corruzione, al fine di meglio comprendere il contesto esterno dell’Ente: due deputati regionali, insieme ad altri quattro individui, sono stati indagati per presunta corruzione nel mondo della sanità siciliana; l’indagine ha riguardato turbative nelle procedure di attribuzione degli incarichi nell’ambito di diversi progetti finanziati dall’Assessorato alla Salute della Regione Sicilia.

Questi casi evidenziano come la corruzione possa interessare diversi settori, dalla sanità ai lavori pubblici, e coinvolgere sia funzionari pubblici che imprenditori privati. È di fondamentale rilevanza predisporre ed attuare efficaci meccanismi di controllo e di trasparenza nelle procedure pubbliche.

Altro caso significativo per la comprensione del “contesto esterno” è stato quello che ha coinvolto il primario di un importante ospedale, arrestato con l’accusa di corruzione e turbativa d’asta in relazione alla gara d’appalto per la fornitura di materiale specialistico per cardiocirurgia. Insieme a lui è stato arrestato il rappresentante legale di una società di prodotti medicali, accusato di aver consegnato una busta contenente denaro contante al primario, in occasione di un incontro. Sempre nel settore sanitario, sei persone sono state sottoposte a misure cautelari in un’indagine sulla corruzione, sulla turbata libertà degli incanti e falso in atto pubblico, nel territorio di Catania.

Un’operazione delle Fiamme Gialle ha colpito il clan Cappello: Orazio Buda, esponente di vertice del clan, è stato accusato di reimpiegare denaro provento d’illegalità in attività commerciali, oltre a compiere estorsioni e corruzione elettorale. Tra gli arrestati figurano anche un

sottufficiale della guardia di finanza e tre agenti di polizia municipale, coinvolti in atti corruttivi come l'assegnazione di subappalti e l'assegnazione di alloggi popolari

Corruzione all'Anas di Catania: nove persone, tra cui funzionari dell'Anas di Catania e imprenditori, sono state arrestate in relazione a una serie di casi di corruzione. L'inchiesta, denominata 'Buche d'oro', ha evidenziato la violazione sistematica da parte dei vertici dell'area compartimentale di Catania dell'Anas e una maggiore responsabilità delle stazioni appaltanti per non aver esercitato adeguati controlli.

Corruzione in Appalti Pubblici: sono state eseguite misure cautelari nei confronti di sei persone accusate di corruzione, turbata libertà degli incanti e falso in atto pubblico, in relazione a lavori pubblici in provincia di Catania. Le indagini hanno coinvolto dirigenti e funzionari del Genio Civile di Catania e tre imprenditori di Gela e Ragusa, operanti nel settore delle costruzioni edili. In questo contesto socio – culturale – economico, con particolare riguardo al contesto esterno nel quale opera la nostra Amministrazione, come ricordato anche dalla medesima Anac, *“Le forme di condizionamento dell'apparato pubblico più estese e pervasive si registrano prevalentemente a livello locale (specie al Sud), secondo forme di penetrazione capillare nel tessuto sociale, economico-imprenditoriale, politico e istituzionale”*; il principale ambito di corruzione è nel settore degli appalti pubblici a cui è ascrivibile il 74 % dei fenomeni corruttivi, mentre il restante 26 % riguarda i concorsi, le concessioni, di varia natura, e procedimenti amministrativi vari.

In Sicilia, così come evidenziato anche in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023 della Corte di Appello di Catania, le attuali dinamiche criminali appaiono fortemente condizionate dalla presenza del fenomeno associativo di natura associativa di matrice mafiosa. Tra le principali attività illecite svolte in forma organizzata si riscontra l'attività di infiltrazione e corruzione delle PP.AA o degli apparati economico finanziari. Un esplicito riferimento è stato fatto ai reati di corruzione, inquinamento ambientale, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, turbativa d'asta ed irregolarità nella gestione di gare d'appalto, trasferimento fraudolento di valori, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, peculato, accesso abusivo ad un sistema informatico, violenza privata favoreggiamento reale.

La documentazione prefettizia antimafia rappresenta, dal punto di vista generale, il più anticipato livello di prevenzione amministrativa possibile e mira a impedire che le imprese infiltrate dalla criminalità organizzata mafiosa possano accedere alla contrattazione pubblica.

Delineare uno schema teorico per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale presenta molte difficoltà dovute alla “inafferrabilità” del fenomeno nelle sue numerose e a volte ambigue manifestazioni e sfaccettature.

Allo stato attuale esistono alcuni indicatori oggettivi (dati giudiziari, extra-costi sulle infrastrutture, dati sugli appalti, etc.) che sono utilizzati per analisi settoriali che però, pur offrendo delle fotografie utili per finalità specifiche, non riescono a rappresentare un’immagine di insieme del fenomeno e al tempo stesso territoriale, ovvero legata a specifici contesti.

Per questa ragione l’ANAC ha inteso arricchire il quadro delle diverse misure del rischio di corruzione con un’analisi del contesto territoriale di riferimento al fine di: comprendere la distribuzione del rischio corruttivo sul territorio in relazione a specificità ambientali; considerare le caratteristiche dell’economia locale, la presenza di criminalità, il tessuto sociale e le condizioni socio-economiche della cittadinanza; analizzare le grandi variabili di contesto territoriale: politica, economia, società/cultura e tecnologia; individuare situazioni, condizioni, dinamiche che possono attivare una propensione corruttiva, generando comportamenti non integri o illeciti.

L’analisi del contesto esterno, infatti, si pone l’obiettivo di individuare le caratteristiche culturali, economiche, sociali del territorio nel quale l’amministrazione opera, tali da poter favorire, o viceversa ostacolare, il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Peraltro, l’impresa aggiudicataria dell’appalto stila, non di rado, il progetto esecutivo confidando già sulle possibilità di apportare le successive modifiche durante la realizzazione dell’opera per ottenere il previsto incremento dei prezzi e, quindi, acquisire i conseguenti e maggiori profitti. L’infiltrazione mafiosa può realizzarsi anche nella fase successiva alla gara mediante diversificate pressioni estorsive, esercitate spesso nei confronti delle affidatarie e finalizzate alla cessione dei connessi servizi ad aziende affiliate. In altri casi, taluni sodalizi mafiosi sarebbero “scesi a patti” per assicurare alle aziende affiliate una sorta di rotazione

nell'assegnazione dei contratti pubblici, pilotando le offerte da presentare e contenendo anche le offerte al ribasso degli oneri connessi

Per prevenire l'infiltrazione delle mafie nel settore degli appalti e dei lavori pubblici risulta indispensabile che le Istituzioni agiscano efficacemente e rilevino tempestivamente eventuali anomalie nelle procedure di affidamento.

Se, da un lato, la Pubblica Amministrazione è protagonista del mercato degli appalti pubblici, dall'altro, le mafie moderne sono assimilabili a veri e propri trust societari capaci di "mettere a disposizione dell'economia (...) il proprio capitale di relazione con i poteri, la riserva di violenza e non ultimo il capitale di ricchezze illecitamente accumulate".

Come noto, attualmente con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è in atto il rilascio di un pacchetto di ingenti finanziamenti atto a suscitare l'interesse delle organizzazioni mafiose con il conseguente innalzamento del rischio d'inquinamento dell'economia lecita.

Il fulcro per una efficace attività di contrasto a questi tentativi di infiltrazione delle mafie è rappresentato dalle azioni preventive in grado di garantire una maggiore elasticità d'intervento tramite la manovra convergente di più attività e, in particolare, dello stretto monitoraggio degli appalti pubblici e dei finanziamenti pubblici.

Il Ministero dell'Interno ha attivato, al riguardo, una strategia di prevenzione, incentrata sulla documentazione antimafia e con particolare riferimento alle informazioni prefettizie, dalla quale emerge il ruolo centrale della Banca Dati Nazionale Unica della Documentazione Antimafia (BDNA) a tutela degli investimenti del PNRR dalle aggressioni criminali.

Il Dipartimento competente, stante l'importanza della progettualità, ha aggiornato il sistema informatico della BDNA con l'inserimento di nuove voci dedicate al PNRR "ciascuna delle quali riferita o a singole fattispecie contrattuali per lavori, forniture e servizi (appalti, concessioni, cessioni, cottimi e altro) ovvero ai casi di erogazione di finanziamenti pubblici".

La condivisione e, quindi, il tracciamento di tali informazioni consente, tra l'altro, di monitorare l'adozione di eventuali provvedimenti emessi dall'Autorità prefettizia nei confronti di operatori economici coinvolti nell'attuazione degli interventi sul conto dei quali siano emersi elementi di rischio infiltrativo.

In relazione al monitoraggio degli appalti pubblici e in considerazione dei finanziamenti connessi con il PNRR, i controlli antimafia continueranno a rappresentare la fase più delicata del sistema istituzionale posto a protezione del tessuto socio-economico.

È in questo contesto che - anche con l'imprescindibile contributo della DIA e in un'ottica di condivisione dei patrimoni informativi - potranno essere utilmente valutati e approfonditi gli elementi acquisiti con l'interrogazione delle molteplici banche dati a disposizione, con l'analisi sugli assetti societari, con la governance e le dinamiche aziendali dell'impresa scrutinata, nonché con i possibili profili di collegamento o cointeressenza con altre società oggetto di precedenti interdittive ovvero con eventuali risultanze di rilievo su beni aziendali, mezzi d'opera, assunzioni di personale, rapporti contrattuali e subcontrattuali, etc.

Il procedimento amministrativo prende l'avvio previa consultazione, a cura dell'Ente appaltante, della Banca Dati Nazionale unica della documentazione Antimafia (BDNA).

La BDNA risulta ormai attiva dal 7 gennaio 2016 ed è gestita dal Dipartimento per le Politiche del personale dell'amministrazione civile e per le Risorse strumentali e finanziarie del Ministero dell'Interno. Il database è alimentato dalle Prefetture ed è stato realizzato al fine di accelerare il rilascio delle comunicazioni e delle informazioni antimafia liberatorie, in modalità automatica, ad amministrazioni pubbliche, enti pubblici ed aziende vigilate dallo Stato.

La documentazione rilasciata dalla BDNA deve essere (e viene) acquisita prima della stipula, dell'approvazione o dell'autorizzazione di contratti o subcontratti connessi con lavori, servizi e forniture. Al fine di rendere celere il rilascio della documentazione liberatoria, la BDNA si avvale di collegamenti con altre numerose banche dati nazionali con le quali interagisce per il confronto e per la valorizzazione delle informazioni trattate.

Oltre all'oggettiva utilità che possiede la consultazione e l'utilizzo della BDNA da parte dell'AdSP MSOr degne di nota appaiono le seguenti misure, adottate dall'AdSP MSOr:

- Stipula di un protocollo d'intesa con la Guardia di Finanza, Nucleo di Tutela dai reati contro il Patrimonio e l'economia, finalizzato a consolidare la collaborazione e a garantire un presidio di legalità a tutela del corretto impiego delle risorse provenienti dal programma di investimento Next Generation EU, con specifico riguardo agli interventi finanziati dal Piano

Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) e dal Piano complementare, nell'ambito delle procedure di appalto;

- Predisposizione di un apposito Piano dei Controlli redatto dalla Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Performance, quale utile strumento di auto controllo, creato sulla scorta di quanto statuito dall'art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241, che istituisce il "Dispositivo per la ripresa e la resilienza" e che prevede come gli Stati membri debbano adottare opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, con particolare attenzione alla prevenzione, individuazione e rettifica delle frodi, della corruzione, dei conflitti di interessi nonché del "doppio finanziamento". Il sistema dei controlli, così delineato, si basa su un approccio legato alla rilevazione dei rischi, con particolare riguardo alla prevenzione, individuazione e rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi nonché il rischio di doppio finanziamento;
- Predisposizione di apposite check list, redatte secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nell'allegato 8 del PNA 2022 (check list volte alle verifiche contabili sui mandati di pagamento, alle verifiche dell'assenza di conflitto di interessi, alle verifiche sul divieto di pantouflage) e di modelli di dichiarazioni che vengono rese da tutti i soggetti coinvolti nelle procedure di gara;
- Adeguamento integrale alla disciplina che regola l'antiriciclaggio, con predisposizione anche di appositi modelli, sulla individuazione del c.d. "titolare effettivo" e specifici criteri volti alla corretta individuazione del titolare effettivo.

## **B) VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO**

L'analisi del contesto interno, invece, riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo e, nell'ambito della stessa, anche nel nuovo PNA resta centrale la c.d. mappatura dei processi.

Per mappatura dei processi, si intende l'individuazione e l'analisi dei processi organizzativi, ai fini di identificare i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

La mappatura costituisce un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione, e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi: anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione del PIAO, in base alle specificità dei contenuti delle stesse, è opportuno che essa sia unica (ragion per cui i processi mappati ai fini della prevenzione della corruzione e della performance possono costituire anche l'unità di analisi per il controllo di gestione) al fine di evitare il rischio di duplicare gli strumenti di pianificazione.

Il 2023 è stato un anno molto importante per l'AdSP MSOr, in quanto si è proceduto con l'espletamento dei concorsi pubblici banditi nel 2020 e volti all'assunzione di nuovo personale.

- L'introduzione di nuovo personale consente a qualsivoglia amministrazione di procedere con la dovuta rotazione ordinaria, quale utile misura generale anticorruzione, di implementare forme di maggiore condivisione fra i vari uffici che si traduce in un rafforzamento dei controlli interni,
- di ottenere una migliore e selettiva redistribuzione degli incarichi che si traduce in una maggiore attenzione nella evasione delle pratiche, di raggiungere migliori target temporali e di qualità in ordine alla corretta ed efficiente evasione di una pratica;
- di creare diversi gruppi di lavoro che coordinandosi fra loro e mettendo in pratica ciascuno le proprie competenze, riesce a raggiungere risultati maggiormente performanti;
- di incentivare forme di confronto e di dialogo volti a sensibilizzare le risorse ad un completo rispetto delle normative, oltre che incrementare prassi di buona amministrazione e di comportamenti virtuosi.

Ai nuovi assunti si è offerta anche una serrata formazione in tema di GDPR, di rispetto del Codice di Comportamento e di Performance.

La *mission* della governance è sempre più attenta alla promozione della cultura della legalità e della responsabilità, al rafforzamento dei meccanismi di partecipazione dei cittadini e delle parti interessate, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità del personale.

Inoltre, di grande importanza, appare anche il sempre più vicino traguardo di integrale digitalizzazione di ogni processo, ottenuta con l'acquisizione di diverse piattaforme informatiche che oltre a semplificare ed efficientare i risultati prefissati dalla governance, offre un sempre minore margine di errore, accresce la qualità dei servizi e rende certamente più sicura anche la stessa archiviazione documentale, attraverso sistemi di sicurezza informatica che non lasciano margini di errore e/o di "contaminazione" esterna.

Per un'analisi più approfondita della struttura organizzativa dell'Ente si rinvia alla sottosezione "Struttura organizzativa" del presente documento.

#### **2.4.4 LA MAPPATURA DEI PROCESSI**

La mappatura dei processi serve ad individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico. Così come previsto nel PIAO del triennio precedente l'Ente ha provveduto nel corso del 2023 ad aggiornare le mappature dei processi, al fine di integrare le schede dei processi già mappati di ulteriori elementi, riguardanti in particolar modo il monitoraggio delle misure specifiche individuate e di redigere ex novo le schede dei processi non ancora mappati. Le suddette attività si sono svolte durante gli incontri organizzati dal RPCT e il suo STAFF con tutti i dipendenti di ciascun ufficio, secondo il principio per cui tutti, a prescindere dal livello di inquadramento/responsabilità all'interno dell'Amministrazione possono dare il loro contributo nella lotta alla corruzione.

La cosiddetta mappatura dei processi costituisce l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno.

Tutto il sistema di gestione del rischio corruttivo, deve infatti basarsi su "un approccio flessibile e contestualizzato, che tenga conto delle specificità di ogni singola amministrazione e del contesto interno ed esterno nel quale essa opera".

Lo schema delle mappature è stato calato in un file excel redatto per righe e colonne, che riporta in forma sequenziale, le informazioni concernenti a:

- Descrizione del processo – Responsabile - Descrizione Attività - Esecutore attività - Descrizione comportamento a rischio - Valore del rischio (basso, medio, alto) – Motivazione – Misure generali – Misure Specifiche – Tipologia misura – Indicatore di monitoraggio – Stato di attuazione – Target – Responsabile attuazione.

Operativamente, venivano stilati dei calendari di incontri le cui date erano concordate con le Direzioni compatibilmente agli impegni ordinari di ciascuna di esse. Durante l'incontro veniva data lettura delle singole mappature, prestando particolare attenzione alle attività cui era stato attribuito un elevato rischio corruttivo. Dopo di che veniva verificata la concreta attuazione delle misure generali e specifiche, queste ultime, individuate con la Direzione Trasparenza e ove necessario si poneva in essere un rafforzamento delle misure specifiche, dando un target temporale per la loro attuazione.

In taluni casi, si è reso necessario, sulla base del principio di massima prudenza, innalzare il livello di rischio proposto al fine di evitare una sottostima dello stesso che non permetterebbe di attivare, in alcun modo, le opportune misure di prevenzione. Considerata la positiva esperienza circa l'impostazione della mappatura dei processi, si è deciso di mantenere il medesimo format che ha consentito di evitare duplicazioni ridondanti e di ottenere una descrizione più analitica, chiara e completa, utile a porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, nel rispetto del cd. principio di gestibilità.

Sulle suddette misure di prevenzione (sia generali che specifiche) come già detto nel corso del 2023 è effettuata un'apposita attività di monitoraggio, (i cui risultati andranno a confluire nella Relazione annuale del RPCT) che ha consentito di evidenziare il livello di attuazione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO, l'efficacia o gli scostamenti delle misure ivi previste rispetto a quelle attuate, nonché le criticità e i suggerimenti di miglioramento sulle stesse, elementi che guideranno l'Amministrazione nella revisione della strategia di prevenzione che confluirà nel PIAO del prossimo triennio.

#### **2.4.5 MISURE DI CARATTERE GENERALE PER PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Per ciascuna delle misure di prevenzione di seguito esposte, vengono in primo luogo illustrati i risultati conseguiti nell'anno precedente e in secondo luogo, sulla base dei suddetti risultati, le attività che si intende attuare per l'anno in corso.

Restano invariate per il 2024 le misure di carattere generale di seguito riportate.

**a. LA FORMAZIONE**

La formazione di **livello generale** deve perseguire i seguenti obiettivi:

- **aggiornamento delle competenze**, posto che l'attività amministrativa svolta mediante decisioni assunte con "cognizione di causa" comporta la riduzione del rischio di azioni illecite compiute inconsapevolmente;
- **condivisione di una base omogenea minima di conoscenza**, indispensabile presupposto per la programmazione della rotazione di personale;
- **favorire la conoscenza** e la sensibilizzazione sulle **tematiche dell'etica e della legalità**, al fine della diffusione di valori e di comportamenti eticamente orientati.

La formazione di **livello specifico** persegue invece l'obiettivo di creare una competenza specialistica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione, anche attraverso iniziative di formazione mirate, rivolte al RPCT ed ai referenti della trasparenza e prevenzione e alle figure a vario titolo coinvolte nel processo di prevenzione.

In merito alla formazione, non sono state evidenziate particolari esigenze, se non nel caso di nuove assunzioni.

Attese le nuove assunzioni di personale, avvenute durante il corso del 2023, l'Ente ha già somministrato ai nuovi assunti i seguenti corsi di **livello generale**

Codice di comportamento	Tutto il personale
Corso GDPR	Tutto il personale
Corso Performance	Tutto il personale

Sono stati, altresì, somministrati i seguenti corsi di **livello specifico**

Corso su Antiriciclaggio
--------------------------

## Corso su Nuovo Codice dei Contratti

Nella scelta delle modalità di attuazione dei processi di formazione, devono essere tenute presenti le seguenti indicazioni:

- prevedere in occasione della rotazione del personale forme di affiancamento al personale esperto con funzione di “tutoraggio”;
- prevedere apposite iniziative formative sui contenuti del Codice di comportamento e sulla responsabilità disciplinare e sul conflitto di interesse, basandosi prevalentemente sull’esame di casi concreti;
- prevedere appositi gruppi di lavoro nell’ambito dei quali vengono esaminate ed affrontate problematiche inerenti all’etica e le buone prassi nel contesto dell’amministrazione, al fine di favorire uniformi ed adeguati comportamenti in relazione alle diverse situazioni esaminate, prevedendo occasioni di confronto con esperienze e prassi amministrative di altri Enti similari;
- prevedere occasioni di diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell’esercizio della funzione amministrativa, indispensabile per orientare l’azione degli uffici ed evitare l’insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- contestualizzare l’attività formativa alle specifiche realtà operative dell’Ente, partendo dallo studio di casi concreti come emerso dai risultati dell’attività formativa svolta nell’anno 2023.

Come per il 2023, nell’anno 2024 la formazione verrà realizzata anche attraverso le metodologie e le modalità più utili per garantire l’efficacia formativa (diretta streaming in aule virtuali).

A fine di ogni corso verrà somministrato ai partecipanti un questionario di gradimento, oltre che ad un test finale di valutazione dell’apprendimento, e con la consegna di un attestato di partecipazione a tutti coloro che abbiano seguito almeno 80% delle ore previste per ciascun corso.

Per la formazione di livello specifico invece saranno proposte azioni formative in materia di consultazione di banche dati per l'analisi delle anomalie dei processi produttivi, del contesto territoriale, in una prospettiva di "sicurezza" dell'organizzazione, privilegiando il confronto diretto e lo scambio di esperienze, allo scopo di favorire la declinazione e lo sviluppo di comportamenti attesi, in una prospettiva condivisa di contrasto alla mala gestione.

Per il personale neoassunto, a conclusione delle procedure di assunzione, si realizzerà un videocorso che presenti l'Ente e le sue finalità istituzionali, offrendo anche una panoramica sulle seguenti tematiche:

- la Struttura dell'Ente, con specifico approfondimento sulle funzioni di ciascuna Direzione;
- i Regolamenti in materia di personale, con particolare riguardo agli aspetti organizzativi;
- la Sicurezza sul luogo di lavoro e i suoi "attori" nell'Ente: RSPP, ASPP, RLS, Medico Competente;
- la prevenzione della corruzione, la trasparenza e il ruolo del RPCT, con approfondimento di alcune tematiche quali il divieto di pantouflage e il whistleblowing;
- il Sistema di Qualità 9001:2015;
- la digitalizzazione e il Responsabile della Transizione al Digitale.

#### a. CONFLITTO DI INTERESSI

<b>Stato di attuazione al 01.01.2024</b>	<b>Fasi e tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto Respon.</b>	<b>MONITORAGGI O PTPCT 2023 - 2025</b>
IN ATTUAZIONE	<b>Appalti</b> Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi rilasciata dal RUP	Dichiarazioni pervenute/total e delle dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	Segretario Generale	80% delle dichiarazioni sono pervenute prima della

					nomina, il 20% post-nomina
IN ATTUAZION E	<b>Appalti</b> Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi rilasciata dai Commissari di gara	Dichiarazioni pervenute/total e delle dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	RUP	100%
IN ATTUAZION E	<b>Concessioni demaniali</b> Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi rilasciata dai componenti della Commissione istruttoria Interna	Dichiarazioni pervenute/total e delle dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	Presidente Commission e Istruttoria Interna	100%
IN ATTUAZION E	<b>Incarichi di collaborazione e consulenza (soggetti esterni es. Componenti Commissione Giudicatrice, componenti commissioni di concorso, Collegio Consultivo Tecnico, Collegio dei Revisori):</b> 1) preventiva acquisizione della dichiarazione di assenza di conflitto di interesse; 2) Verifica da parte del Rup entro 15 giorni dall'acquisizione della dichiarazione; 3) conferimento dell'incarico solo a seguito di esito positivo della verifica.	Dichiarazioni pervenute/total e delle dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	Rup	100%
IN ATTUAZION E	Richiesta ai dipendenti delle dichiarazioni riguardanti l'adesione ad associazioni e	Dichiarazioni pervenute/total e delle dichiarazioni da	100% delle dichiarazioni da acquisire	Ufficio del Personale	100%

	organizzazioni, interessi finanziari e conflitti d'interesse, partecipazioni azionarie e degli altri interessi finanziari, come previsto dal Regolamento.	acquisire			
IN ATTUAZION E	Verifica sulle dichiarazioni rese dal personale in servizio	numero di verifiche effettuate/numero di dichiarazioni rese	verifiche sul 100% delle dichiarazioni rese	Dirigenti	100%
IN ATTUAZION E	Verifica sulle dichiarazioni rese dai Consulenti e Collaboratori	numero di verifiche effettuate/numero di dichiarazioni rese		RUP	100%
DA ATTUARE	<b>Appalti-nomina RUP/DEC/DL/ collegi consultivi tecnici/seggio di gara/commissione di gara</b> Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi rilasciata prima di affidare l'incarico	Dichiarazioni pervenute/total e delle dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	i dipendenti, nel caso i soggetti nominati siano interni; il RUP nel caso in cui i soggetti nominati siano esterni	100%

L'istituto del conflitto di interessi è disciplinato da un complesso di disposizioni (art. 6-bis della legge 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del d.P.R. 62/2013 e per i dipendenti dell'AdSP l'art. 7 del Codice di Comportamento) i quali, facendo riferimento a un'accezione molto ampia di conflitto, attribuiscono rilievo a qualsiasi situazione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

Come già rilevato nel precedente aggiornamento PIAO, a gennaio del 2022 è stato approvato il “Regolamento in materia di conflitto di interessi, inconferibilità ed incompatibilità” al fine di consentire a tutti i dipendenti una corretta applicazione della norma, identificando in maniera chiara e puntuale i soggetti (interni ed esterni all’Ente) obbligati ad effettuare le comunicazioni sull’esistenza di eventuali conflitti di interesse, i soggetti deputati alla verifica della situazione (anche solo potenziale) di conflitto di interessi nonché la relativa modulistica. Nel regolamento sono state inoltre individuate anche le comunicazioni che i dipendenti devono rilasciare ogni qualvolta vengono assegnati a un nuovo ufficio (“comunicazioni riguardanti l’adesione ad associazioni e organizzazioni, interessi finanziari e conflitti d’interesse, partecipazioni azionarie e degli altri interessi finanziari”).

Nell’anno 2023, la Direzione Trasparenza Anticorruzione e Performance ha, altresì, predisposto e trasmesso a tutto il personale un apposito questionario da compilare in forma anonima, atto alla verifica della concreta consapevolezza pratica e preparazione teorica che possiedono i dipendenti in ordine alla delicata materia che regola il conflitto di interessi.

Dalla verifica dei questionari ricevuti, è emersa una generale consapevolezza dei dipendenti e una accresciuta formazione sul punto.

Dal monitoraggio effettuato nel 2023 è emerso che:

- l’80% dei RUP hanno rilasciato la dichiarazione prima della nomina e solo il 20% dopo;
- il 100% dei componenti di commissione di gara hanno rilasciato la dichiarazione o hanno dichiarato a verbale nella prima seduta di riunione l’assenza di conflitto di interessi.

Al fine di raggiungere una percentuale più alta di attuazione della misura e di recepire le indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2022 soprattutto in materia di applicazione del conflitto di interessi agli appalti pubblici, dal 2024 all’interno dei testi base di Determine/Decreti si darà espressamente atto quale elemento obbligatorio delle premesse che si è provveduto ad acquisire, preventivamente all’affidamento dell’incarico, le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi.

## **b. ROTAZIONE DIPENDENTI**

La rotazione “ordinaria” del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. E’ stato evidenziato che un maggior numero di risorse in organico potrebbe garantire, sotto l’aspetto della prevenzione della corruzione, una più facile applicazione di tutte quelle misure di contenimento del rischio che hanno lo scopo di frammentare il processo in capo a più soggetti, ovvero di svolgere l’attività in modo condiviso e/o di attribuirne lo svolgimento a rotazione al fine di limitare i fenomeni di “mala gestio” e corruzione (aggiornamento PNA 2018 e PNA 2019).

L’applicazione di tale misura richiede oltre che un’adeguata dotazione organica, un’adeguata programmazione al fine di formare professionalmente i dipendenti che saranno ruotati e che si ritroveranno a gestire procedimenti nuovi.

Inoltre, per procedere organicamente ad una rotazione, occorre che l’Ente si munisca di apposita regolamentazione che preveda precisi criteri di rotazione e modalità di attuazione della stessa, anche in considerazione della esigenza che il personale da rotare abbia la concreta possibilità di ricevere una formazione idonea al proficuo inserimento in altra area di competenza.

Sul punto, si rimanda a quanto chiarito nel paragrafo 3.3. Sottosezione di Programmazione – Piano Triennale del fabbisogno del personale, Lett. I).

## **c. LA ROTAZIONE STRAORDINARIA**

La rotazione straordinaria di cui alle “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l- quater, del d.lgs. n. 165 del 2001” si applica obbligatoriamente al personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (con e senza rilevanza penale). Le modalità di applicazione si distinguono per:

- o Personale non dirigenziale: per cui la rotazione si traduce nell’assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio;
- o personale dirigenziale: per cui la rotazione comporta la revoca dell’incarico dirigenziale ed eventualmente assegnazione ad altro incarico non dirigenziale;

I reati che prevedono la rotazione obbligatoria sono richiamati nel D.lgs. 39/2013 ed esattamente al Titolo II, Capo I “Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione”, nonché nel D.lgs 235/2012 il quale, oltre ai citati reati, ricomprende un numero rilevante di gravi delitti (es. associazione mafiosa, quella finalizzata al traffico di stupefacenti o di armi, i reati associativi finalizzati al compimento di delitti anche tentati contro la fede pubblica, contro la libertà individuale).

Per quanto riguarda l’attuazione della misura nel 2023 non essendosi verificato il caso la misura non è stata attuata.

#### INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI

<b>Stato di attuazione al 01.01.2024</b>	<b>Fasi e tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto Responsabile</b>	<b>MONITORAGGIO PTPCT 2023 - 2025</b>
IN ATTUAZIONE	Per i Dirigenti in servizio: Dichiarazione annuale di incompatibilità del personale dirigenziale già titolare di incarico	Dichiarazioni pervenute/totali delle dichiarazioni da acquisire	Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni pervenute 100%	Ufficio del Personale	100%
IN ATTUAZIONE	Verifiche sulle dichiarazioni rese.	Verifica a campione sulla base di criteri prestabiliti	100% delle dichiarazioni riscontrate in aderenza al dettato	RPCT	Effettuate 2/3 dirigenti

			di legge		
IN AZIONE	Per i nuovi incarichi: 1) preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico; 2) successiva verifica entro 30 giorni dall'acquisizione della dichiarazione; 3) conferimento dell'incarico all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso)	n. attività effettuate/ totale delle attività da effettuare	100% delle attività da effettuare	RUP conferente l'incarico	80% dichiarazioni rese e verificate

L'art. 1 del D. Lgs. n. 39/2013 disciplina una serie articolata di cause di inconferibilità e incompatibilità, con riferimento alle seguenti tipologie di incarichi:

- "componenti degli organi di indirizzo politico": le persone che partecipano, in via elettiva o di nomina, ad organi di indirizzo degli enti pubblici;
- "amministratore di Enti pubblici": gli incarichi di Presidente, con deleghe gestionali dirette;
- "organi amministrativi di vertice", gli incarichi di livello apicale, quali quello di Segretario generale;
- "incarichi dirigenziali interni": gli incarichi di funzione dirigenziale, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze dell'amministrazione e della gestione.

Ne deriva che, per quanto di interesse per l'Autorità di Sistema Portuale, i soggetti destinatari di tale norma sono:

- Presidente;
- Componenti del Comitato di Gestione;
- Segretario Generale;
- Dirigenti;
- funzionari dell'Ente a cui, anche per periodi determinati, vengono attribuiti incarichi dirigenziali.

Come è noto, l'art. 20 del decreto in questione, prevede che i soggetti sopraindicati rilasciano una dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, all'atto di conferimento dell'incarico e che ogni anno rinnovino quella sull'insussistenza di cause di incompatibilità.

Al fine di procedere in modo più efficiente ed uniforme alle prescrizioni di legge soprattutto in merito alle attività di verifica da effettuare sulla sussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, pre e post conferimento incarico, è stato elaborato nel 2022 il Regolamento (unico) in materia di conflitto di interessi, inconferibilità ed incompatibilità nel quale vengono descritte nel dettaglio chi e quali attività deve intraprendere, nonché la modulistica da utilizzare per il rilascio delle dichiarazioni.

Si prevede, comunque, la possibilità di aggiornare ulteriormente il detto Regolamento in occasione dell'esecuzione materiale dell'obiettivo assegnato alla Segreteria Tecnica Operativa che è volto alla predisposizione di un Testo Unico ove convoglieranno tutte le disposizioni regolamentari interne relative al personale e alla sua gestione.

Per quanto riguarda il livello di attuazione per l'anno 2023 sugli incarichi dirigenziali, sono stati conferiti due nuovi incarichi e segnatamente, in data 31.01.2023 è stato emesso il Decreto Presidenziale n. 7 del 2023 a mezzo del quale è stato conferito incarico dirigenziale al dott. Pierluigi Incastrone, a conclusione dell'avviata procedura di interpello, ai sensi dell'art. 19, commi 5 bis e 6 del D.lgs 165/2001 e in data 7.4.2023, si è proceduto con l'assunzione del Dirigente Dott. Franco D'Alpa, ricorrendo alle procedure previste nel disposto dell'art. 3 comma 61, della legge 350/2003, relativa all'utilizzo delle graduatorie di procedure concorsuali confezionate da altre Amministrazioni Pubbliche

Nel mese di giugno i neo dirigenti hanno prodotto le dichiarazioni relative all'assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.

I dirigenti già in carica hanno fornito le rinnovate dichiarazioni a seguito di rituale richiesta da parte della Direzione Trasparenza Anticorruzione e Performance, su cui il RPCT ha effettuato le verifiche richieste per legge.

**d. FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA P.A**

<b>Stato di attuazione al 01.01.2024</b>	<b>Fasi e tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto Responsabile</b>	<b>MONITORAGGIO PTPCT 2023 - 2025</b>
IN ATTUAZIONE	Dichiarazione di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice Penale all'atto della nomina	Dichiarazioni pervenute /totale delle dichiarazioni da acquisire	100%	A) e B) RUP  C)Responsabile e Ufficio del Personale	<p>✓ <u>A) Commissioni di concorso:</u> 100% dei componenti delle commissioni di concorso nominate nel 2023.</p> <p>✓ <u>B) Commissioni giudicatrice ex art. 77 del 50/2016:</u> 100% componenti delle commissioni giudicatrici</p> <p>✓ <u>C) Assegnazione ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici</u></p>

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla l. 190/2012, prevede che in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono essere assegnati i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

La dichiarazione di cui sopra deve essere richiesta al diretto interessato preventivamente all'incarico.

#### e. IL PANTOUFLAGE

<b>Stato di attuazione al 01.01.2024</b>	<b>Fasi e tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto Responsabile</b>	<b>Monitoraggio – PTPCT 2024-2026</b>
IN ATTUAZIONE	Dichiarazione di rispetto del divieto di pantouflage da parte del dipendente cessato dal servizio nel corso dell'anno.	Richiesta della dichiarazione al dipendente e cessato.	Acquisizione delle dichiarazioni entro un mese dalla cessazione del rapporto.	RPCT	Non ci sono state cessazioni nel 2023
IN ATTUAZIONE	Dichiarazione di non aver stipulato contratti di lavoro o di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'Ente da parte dell'operatore economico/DGUE.	n. dichiarazioni acquisite/n. tot. di dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni riscontrate in aderenza al dettato di legge.	RUP conferente l'incarico	100% (dichiarazioni/DGUE)

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012 ha introdotto nell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001 l'ipotesi della cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), ovvero il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. L'obiettivo di tale disposizione è quello di prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico, un conflitto di interessi ad effetti differiti, finalizzato a preconstituire un favore nei confronti di colui che in futuro potrebbe conferirgli incarichi professionali, acclarando il diretto collegamento con il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione (art. 97 e 98 Cost.).

Dal 2022 il *pantouflage* è stato applicato nei confronti degli operatori economici partecipanti alle gare, i quali o hanno rilasciato la dichiarazione predisposta dall'Amministrazione o hanno presentato il DGUE.

Invero, come espressamente indicato nella Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 (cit. pag. 69 e ss) *"l'amministrazione/ente acquisisce anche la dichiarazione dell'operatore economico - in base all'obbligo previsto all'interno dei bandi o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016"*.

Nel 2023 non si sono invece verificati casi di cessazioni di rapporto di lavoro di dipendenti in servizio.

#### **f. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI - (C.D. WHISTLEBLOWER)**

Il nuovo decreto legislativo n. 24/2023 costituisce la normativa di attuazione nel nostro Paese della Direttiva Europea n.1937/2019 in materia di whistleblowing, sostituendo le disposizioni in materia previste dalla legge n.179/2017 per il settore pubblico e dal decreto

legislativo n. 231/2001 per il privato. Il Decreto Legislativo n. 24, del 10 Marzo 2023, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, racchiude, in un unico testo normativo, l’intera disciplina della **protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato**, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il c.d. “**whistleblowing**” aveva già trovato una disciplina a livello nazionale, sia nel settore pubblico con il D.Lgs. n. 165/2001, sia nel settore privato, con il D.Lgs. 231/2001 in materia di prevenzione dei crimini d’impresa e con la L. 179/2017 in materia di anti-riciclaggio. Oggi, il D.Lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva Europea 2019/1937, *interviene anche estendendo la platea dei destinatari degli obblighi*, dettagliando ulteriori condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione, nonché disciplinando in modo più compiuto i canali di segnalazione e rafforzando la tutela dei segnalanti. Al di fuori delle fattispecie che l’articolo 1 del Decreto, al comma 2, esclude dall’ambito oggettivo di applicazione, le violazioni rilevanti, che possono essere segnalate, non sono un **elenco tassativo di reati o irregolarità**. Genericamente sono indicati come **atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato**. Essi possono consistere in:

- *illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;*
- *condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;*
- *illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;*

- *atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;*
- *atti od omissioni riguardanti il mercato interno;*
- *atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.*

Le novità che porta con sé il Decreto Legislativo sopra citato comprendono anche i soggetti che devono adottare e uniformarsi alla normativa in tema di whistleblowing. Infatti, sono tenuti a rispettare la disciplina e sono obbligati a predisporre i canali di segnalazione, quegli enti privati che nell'ultimo anno hanno impiegato la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, che si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) e che adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001.

L'intera normativa del D.Lgs. 24/2023, ha come "personaggio principale" la figura del soggetto segnalante, per il quale è stata predisposta un'ampia tutela sotto molteplici punti di vista.

È, inoltre, possibile individuare diversi canali di segnalazione all'interno della nuova disciplina:

1. *Canale di segnalazione interna, predisposti da ciascuno dei soggetti del settore pubblico e soggetti del settore privato;*
2. *Canale di segnalazione esterna, predisposto dall'[ANAC \(Autorità Nazionale Anti-Corruzione\)](#) o da altri Enti deputati alla gestione delle segnalazioni "esterne", a cui si può ricorrere nei casi previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023;*

La disciplina in oggetto, comunque, ha dato priorità al canale di segnalazione interna, dal momento che gli enti destinatari della normativa hanno l'obbligo di istituirlo, per come l'AdSP MSOr ha fatto, indicando anche le condizioni in presenza delle quali è, inoltre, possibile anche accedere alla segnalazione esterna.

La tutela principale attiene alla protezione del segnalante da ritorsioni che potrebbe subire a seguito della segnalazione.

Come previsto espressamente, infatti, gli enti e le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione.

Il Decreto in oggetto, inoltre, prevede una “lista nera” di fattispecie che sono da ritenersi ritorsive, istituendo, quindi, una vera e propria presunzione legale di ritorsività. Tra le condotte presumibilmente ritorsive, tra le altre, l’art. 17 c.4 cita anche, ad esempio, il licenziamento, il mutamento di mansioni, il mancato rinnovo di un contratto a termine ecc...

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni, nel settore pubblico e nel settore privato, compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell’Ispettorato della funzione pubblica e dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

Ulteriore fondamentale tutela è la riservatezza del segnalante.

Infatti, l’identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione, da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Specifiche tutele sono previste nell’ambito dei procedimenti penali, in quelli dinanzi la Corte dei Conti e nei procedimenti disciplinari.

A ciò si aggiunga che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L’ANAC è, altresì, autorizzata a irrogare sanzioni amministrative pecuniarie, ad esempio, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

1. non sono stati istituiti canali di segnalazione;
2. l’adozione di tali procedure non è conforme a quelle fissate dal D.lgs. n. 24/2023;
3. non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
4. sono state commesse ritorsioni;
5. la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
6. è stato violato l’obbligo di riservatezza circa l’identità del segnalante.

Come è possibile appurare dalle sintetiche informazioni riportate nell’articolo, la nuova disciplina del whistleblowing, in conformità con la Direttiva 2019/1937, è tesa a tutelare e rafforzare la posizione del segnalante.

La richiamata Direttiva contiene sia principi generali che principi specifici che i legislatori nazionali sono tenuti a trasporre nei rispettivi ordinamenti, nel rispetto delle differenti peculiarità e con particolare attenzione a non ridurre il livello di protezione già offerto dagli Stati membri nei settori cui si applica la Direttiva (clausola di non regressione, art.25).

Negli scorsi anni, la legge n. 179/2017 ha costituito il riferimento principale in materia di segnalazioni e ha generato proficue esperienze operative che hanno coinvolto diversi attori: l'A.N.AC. e le pubbliche amministrazioni, magistrati, avvocati (penalisti e giuslavoristi), la società civile; tutti soggetti che sono stati auditi presso le Commissioni parlamentari ed hanno offerto il proprio contributo al fine di una miglior redazione del testo normativo.

L'intero processo di recepimento ha così comportato delle tempistiche significative che hanno causato un ritardo di quasi 16 mesi rispetto al termine previsto dalla Direttiva stessa. La trasposizione sembra risentire del tardivo coinvolgimento della società civile e delle parti sociali che da anni lavorano sul tema.

Una delle modifiche più rilevanti riguarda l'ampliamento degli ambiti soggettivi e oggettivi del whistleblowing: più ampio il perimetro dei segnalanti, sia internamente che esternamente nonché attraverso la "divulgazione pubblica".

Viene inoltre ampliato il perimetro delle segnalazioni nel settore privato, che era considerato marginalmente dalla legge n.179/2017 e che quindi era limitato agli enti dotati di Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo n.231/2001.

Si evidenzia anche un significativo aumento dei soggetti che potranno segnalare, dagli ex dipendenti ai collaboratori o tirocinanti. Inoltre, l'oggetto delle segnalazioni si amplia ad un gran numero di condotte illecite.

Altri aspetti da porre in evidenza sono la centralità del ruolo dell'A.N.AC., che assume le vesti di autorità nazionale per il whistleblowing, con competenza anche nel settore privato; l'attenzione al tema della riservatezza, intesa come principio esteso a tutti i soggetti menzionati nella segnalazione (compresi i testimoni); il raccordo con la protezione dei dati personali e la più ampia indicazione delle possibili condotte discriminatorie; la previsione della figura del facilitatore, di supporto ai segnalanti, garantita dalle organizzazioni della società civile.

L'art. 10 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 prevede che ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotti, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

Le dette Linee Guida sono state approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e stimolare l'invio di segnalazioni di illeciti l'AdSP ha adattato la propria piattaforma (già istituita nel 2019) alle novità legislative del nuovo D.Lgs. Al software si può accedere attraverso il link "Segnalazione illecito – Whistleblowing" pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione" oppure direttamente dalla home page del sito istituzionale nella sezione Piattaforme o al seguente link:

<https://servizi33.it/ADSPMARESICILIAORIENTALE>

#### g. GLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

<b>Stato di attuazione al 01.01.2023</b>	<b>Fasi e tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto Responsabile</b>	<b>Monitoraggio PTPCT 2022 - 2024</b>
IN ATTUAZIONE	1) Richiesta formale di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali; 2) Valutazione entro 30 giorni dalla richiesta; 3) Comunicazione degli incarichi a PerlaPA entro 15 giorni; 4) Pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".	n. di autorizzazioni richieste/n. di incarichi extra-istituzionali affidati	100% delle autorizzazioni da richiedere	Tutti i Dipendenti	Nel 2023 non ci sono state istanze di autorizzazione di incarichi extraistituzionali

IN ATTUAZIONE	Conferimento di un incarico a dipendenti di altre amministrazioni solo dopo aver ricevuto l'autorizzazione dall'amministrazione di appartenenza.	n. di autorizzazioni richieste/n. di incarichi extra-istituzionali affidati	100% delle autorizzazioni da richiedere	Presidente  Segretario Generale	10/10 tra componenti di commissioni di concorso e componenti di commissione giudicatrice
------------------	--	---	---	---------------------------------------	--

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001, modificato dalla legge 190/2012, disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2.

In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato. Allo stesso modo l'AdSPmsor non può conferire incarichi a dipendenti di altre amministrazioni previa ricevimento dell'autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

Il conferimento dei predetti incarichi senza la previa autorizzazione comporta:

1. Nullità del provvedimento di incarico;
2. Provvedimento disciplinare nei confronti del funzionario conferente l'incarico e del dipendente che non ha richiesto l'autorizzazione;
3. Versamento del compenso previsto come corrispettivo dell'incarico, da parte del dipendente o dell'amministrazione che conferisce l'incarico, all'amministrazione di appartenenza ed è destinato ad incrementare il fondo per la produttività dei dipendenti.

La conferibilità, la gestione e la regolamentazione degli incarichi extra istituzionali è prevista all'interno del Regolamento di Gestione del conflitto di interessi vigente, ma era già in mente della governance procedere nel 2023 ad una più approfondita regolamentazione della materia.

Tuttavia, le procedure di ristrutturazione dell'ente, (che per diversi anni ha operato con una straordinaria carenza di personale dipendente), avviate con la pubblicazione del relativo bando in GURI n. 53 del 10.07.2020, che si sono materialmente esplicitate tra la fine dell'anno 2022 e tutto l'anno 2023, hanno indotto la governance a procedere con la realizzazione di un apposito regolamento interno nel 2024, allorquando l'ente avrà concluso tutte le assunzioni previste.

#### h. MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

<b>Stato di attuazione al 01.01.2024</b>	<b>Fasi e tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto Responsabile</b>	<b>Monitoraggio – PTPCT 2024 - 2026</b>
IN ATTUAZIONE	Compilazione della scheda di monitoraggio della conclusione dei tempi procedurali di competenza dell'Ufficio.	n. di schede compilate ricevute/n. di schede compilate da ricevere	100%	Dirigenti Capi Ufficio	Nel 2022 sono state revisionate le tabelle "tipologie di procedimenti" di ciascun ufficio. Il monitoraggio verrà effettuato a partire dal 2023
IN ATTUAZIONE	Analisi delle schede pervenute.	Elaborazione della relazione di monitoraggio.	Sottoposizione della Relazione (contenuta all'interno della Relazione annuale del RPCT).	RPCT	Il monitoraggio verrà effettuato a partire dal 2024

L'obiettivo perseguito attraverso la misura "Monitoraggio dei tempi procedurali" è quello di consentire l'attuazione di due diversi adempimenti tra loro strettamente connessi: da un lato l'aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 e dall'altro la realizzazione della misura generale del monitoraggio dei tempi procedurali, che presuppone logicamente una mappatura attuale dei procedimenti.

A tale scopo è stato chiesto a tutti gli uffici, quali attività propedeutica al monitoraggio dei tempi procedurali, di aggiornare le tabelle “tipologie di procedimento” di cui all’art. 35 c.1 del d.lgs. 33/2013 redatte nel 2020. L’attività è stata effettuata con il supporto dell’Ufficio Trasparenza, il quale ha fornito il modello di tabella (aggiornato rispetto a quello del 2023) e le indicazioni sugli elementi in essa da riempire, organizzando delle riunioni ad hoc.

#### **i. CODICE DI COMPORTAMENTO PER I DIPENDENTI**

Il Codice di Comportamento dell’AdSPMSO è stato aggiornato con Decreto Presidenziale n. 09/21 del 26.01.2021, al fine di recepire le Linee Guida emanate dall’ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 introducendo importanti novità, in conformità anche a quanto previsto dal CCNL dei porti, quali: gli adempimenti del personale con attività ispettive, le responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del codice e Costituzione dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Con il D.P.R. n. 81/2023 del 13.06.2023, pubblicato in G.U. il 29.06.2023 sono state apportate modifiche ed integrazioni al Codice di Comportamento dei Pubblici dipendenti (D.P.R. n. 62 del 16.04.2013).

Tale ultima modifica ha reso necessario attuare l’aggiornamento del Codice di Comportamento dell’AdSPMSOr del 2021.

Nella predisposizione del nuovo Codice di Comportamento si è dato particolare risalto alle nuove disposizioni aggiunte dal recente D.P.R. n. 81/23 e, nell’occasione della necessaria integrazione, si è proceduto ad una significativa chiarificazione di alcuni aspetti che qui di seguito vengono elencati.

1) (Art. 2 commi 2 e 3): Nel nuovo Codice è stato ulteriormente specificato l’ambito di applicazione del codice in ordine alla estensione delle disposizioni ivi contenute a tutti i soggetti esterni (collaboratori, stagisti, tirocinanti e consulenti esterni), con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, a tutti i soggetti a cui venga affidato una funzione di qualsiasi natura, a titolo gratuito o oneroso, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’AdSP.

2) (Art. 11 bis): In conformità alle integrazioni al D.P.R. n. 62/2013, disposte con il recentissimo D.P.R. n. 81 del 13.06.2023 è stato aggiunto l’art. 11 bis rubricato “Utilizzo delle tecnologie

informatiche” che regolamenta le rigorose modalità di utilizzo delle tecnologie informatiche da parte del dipendente.

3) (Art. 11 ter) In conformità alle integrazioni al D.P.R. n. 62/2013, disposte con il recentissimo D.P.R. n. 81 del 13.06.2023 è stato introdotto l’art. 11 ter rubricato “Utilizzo dei mezzi di informazione e social media” che, come il precedente art. 11 bis prevede l’adozione di misure finalizzate a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, imponendo una serie di doveri e cautele che il dipendente pubblico deve osservare nell’utilizzo dei social media, ormai sempre più incardinati nel nostro tessuto sociale.

4) (Art. 13, comma 5) Sono stati ulteriormente specificati i doveri in capo ai Dirigenti con precise disposizioni inserite alle lettere e) ed f) del Codice, volte ad imporre una maggiore attenzione dei Dirigenti in ordine sia alla assegnazione ed equa ripartizione del carico di lavoro, sia in relazione alla cura della crescita professionale del personale dipendente.

5) (Art. 14) E’ stato inserito il comma 7 che accresce ed enuclea in modo particolarmente chiaro quelli che sono i doveri in capo ai dipendenti che svolgono attività ispettive.

6) (Art. 17) In conformità alle disposizioni del CCNL dei lavoratori dei Porti e dei Dipendenti delle Autorità Portuali è stato ulteriormente accresciuto l’elenco delle sanzioni superiori al richiamo verbale previste per ciascuna violazione, inserendo le violazioni che conducono alla sanzione espulsiva del licenziamento (senza e con preavviso), oltre ad essere state introdotte specifiche sanzioni nel caso di violazione dei nuovi doveri in capo ai dipendenti, statuiti dai nuovi artt. 11 bis e 11 ter.

7) (Art. 18) E’ stata fatta una modifica ed integrazione alla disposizione rubricata “Soggetti competenti all’adozione dei provvedimenti disciplinari”, individuando espressamente i soggetti competenti ad irrogare le sanzioni disciplinari che, in proporzione, alla gravità della sanzione vengono individuati nelle persone dei Dirigenti, del Segretario Generale e del Presidente.

8) (Art. 19) E’ stato integrato l’art. 19 rubricato “Costituzione dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)” stabilendo espressamente i requisiti che devono possedere i componenti dell’U.P.D. e le cause che impediscono la nomina di un componente, oltre a precisare le modalità di nomina dei componenti che avverrà con ordine di servizio Segretario Generale. Ai

commi 5 e 6 vengono individuate le modalità di sostituzione del componente impossibilitato, astenuto o ricusato.

9) (Art. 20) E' stato introdotto l'articolo rubricato "Funzionamento dell'U.P.D." ove sono indicate le modalità di valida costituzione, si prospetta l'ipotesi in cui l'U.P.D. può avvalersi, in ragione della complessità, della natura e rilevanza delle questioni oggetto del procedimento disciplinare e per questioni specifiche, di consulenti tecnici appositamente nominati, le modalità di avvio del procedimento (forma e soggetti da cui può provenire la segnalazione).

10) (Art. 21) E' stato previsto anche un apposito articolo, rubricato "Obbligo di astensione e ricusazione dei componenti U.P.D. – Assenza – Impedimento", regolamentando espressamente le varie ipotesi di astensione, ricusazione, assenza e impedimento di uno dei componenti dell'U.P.D., i soggetti preposti alla valutazione della eventuale istanza di ricusazione e la espressa sostituzione del componente dell'U.P.D., qualora la segnalazione di illecito lo riguardi direttamente.

11) (Art. 22 bis) E' stato aggiunto l'art. 22 bis che disciplina il caso di mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti ad omissione o ritardo degli atti, ovvero nel caso in cui vengano fatte valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza di illecito dinnanzi ad una condotta di palese rilevanza disciplinare. Nel detto articolo è stato anche previsto, in ottemperanza a quanto previsto dell'art. 55 sexies, comma 3 D.lgs n. 165/2001, un ufficio c.d. U.P.D. 2, che entra in gioco nel caso in cui l'infrazione dell'omissione, ritardo o manifesta irragionevolezza nella valutazione della condotta disciplinarmente rilevante venga commessa da uno dei componenti dell'U.P.D.

Sul tema poi, nel mese di novembre 2023, tutti i dipendenti dell'AdSPMSOr, compresi i nuovi assunti, hanno seguito un webinar di formazione tenuto da PromoPA, durante il quale è stata approfondita la materia che regola il Codice di Comportamento dei dipendenti Pubblici, anche in considerazione delle nuove modifiche introdotte con il D.P.R. n. 81/2023.

#### **2.4.7 MISURE PER LA TRASPARENZA**

Ai sensi dell'art. 2 c. 2 del D.Lgs. n. 33/2013 ogni Pubblica Amministrazione deve pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale i documenti, le informazioni

e i dati riguardanti l'organizzazione e le attività svolte, nel rispetto del principio sul trattamento dei dati personali. Al processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione contribuiscono diversi soggetti, ovvero:

- Il RPCT a cui è assegnato il ruolo di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva inserimento/pubblicazione dei dati nella piattaforma da parte degli uffici, assicurandone la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento sia di responsabile;
- i Dirigenti e il personale non dirigente garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

### **Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili**

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell'AdSPMSOr si basa, così come previsto dalla normativa, sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio.

Al RPCT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, senza mai sostituirsi agli uffici nell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

Svolge stabilmente un'attività di controllo, assicurando, ai sensi dell'art. 43, c. 1 d.lgs. n. 33/2013, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Così come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 e modificato dal d.lgs. n. 97/2016, si è provveduto a rappresentare nella tabella allegata "Obblighi di pubblicazione" (Allegato n. 4) i flussi per la pubblicazione dei dati.

Più specificamente nella summenzionata tabella, per ciascun obbligo di pubblicazione, sono stati individuati:

- i "Responsabili dell'inserimento dei dati", ovvero coloro che si occuperanno di elaborare e/o inserire nel software applicativo i dati da pubblicare in Amministrazione Trasparente;
- i "Responsabili della Pubblicazione dei dati", ovvero coloro che sono gli effettivi responsabili dell'avvenuta pubblicazione dei dati;
- i termini di scadenza per la pubblicazione dei dati e i termini di scadenza per l'aggiornamento dei dati (quando diverso dai primi);

- le tempistiche delle attività di monitoraggio;
- i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione.

Rispetto alla tabella allegata al PIAO 2022-2024 sono state apportate modifiche solo alla sezione "Bandi di gara e contratti" in coerenza all'Allegato n. 9 del PNA 2022 ed ultime determinazioni e ad alcuni soggetti indicati quali Responsabili dell'inserimento o Responsabili della pubblicazione a seguito di modifiche organizzative all'interno di alcuni Uffici.

### **SISTEMA DI MONITORAGGIO SUGLI ADEMPIMENTI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Il RPCT, ai sensi dell'art. 43 del decreto 33/2013, svolge l'attività di controllo sull'adempimento 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, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Per il 2024, come gli anni passati, si prevede di effettuare una verifica a campione ogni semestre a cura del RPCT e dell'assistente RPCT.

### **ACCESSO CIVICO**

Il nuovo concetto di "accesso civico generalizzato", introdotto dal d.lgs. 97/2016, in aggiunta alle altre due tipologie di accesso (documentale e civico c.d. "semplice"), ha reso necessario predisporre un Regolamento interno e pubblicato nella sezione *Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Accesso Civico* - per consentire agli interessati l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi ai sensi della L. 241/1990 e del diritto di Accesso Civico "semplice" e Accesso Civico "generalizzato" e di fornire un quadro organico e coordinato ed evitare comportamenti disomogenei da parte degli uffici. I Dirigenti, i Responsabili unici del Procedimento controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito per legge e nel Regolamento dell'Ente.

L'Ente ha provveduto ad istituire uno staff responsabile dell'iter istruttorio della richiesta di accesso documentale al fine di ottimizzare la procedura.

Il regolamento è stato aggiornato dal RPCT insieme allo staff responsabile dell'istruttoria al fine di migliorare i seguenti aspetti del vecchio Regolamento:

- invio della richiesta attraverso l'utilizzo di una specifica modulistica;
- migliore gestione dello smistamento della richiesta;
- corretta applicazione del principio di coerenza degli orientamenti interpretativi dell'Ente;
- rispetto dei limiti e delle esclusioni all'accesso previsti dalla normativa;

In seguito al percorso di digitalizzazione che si è concluso con l'istituzione dello Sportello Unico Amministrativo (SUA) da gennaio 2024 tale implementazione permetterà una gestione informatizzata di tutti i procedimenti di accesso civico semplice e generalizzato garantendo, da un lato, la tracciabilità informatica dell'intera fase procedimentale, dall'altro, un coinvolgimento di tutti i soggetti attori, dal RPCT alle U.O. competenti. Inoltre, attraverso il nuovo sistema informatico è possibile formare e tenere aggiornato il registro degli accessi che deve essere pubblicato semestralmente nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente.

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

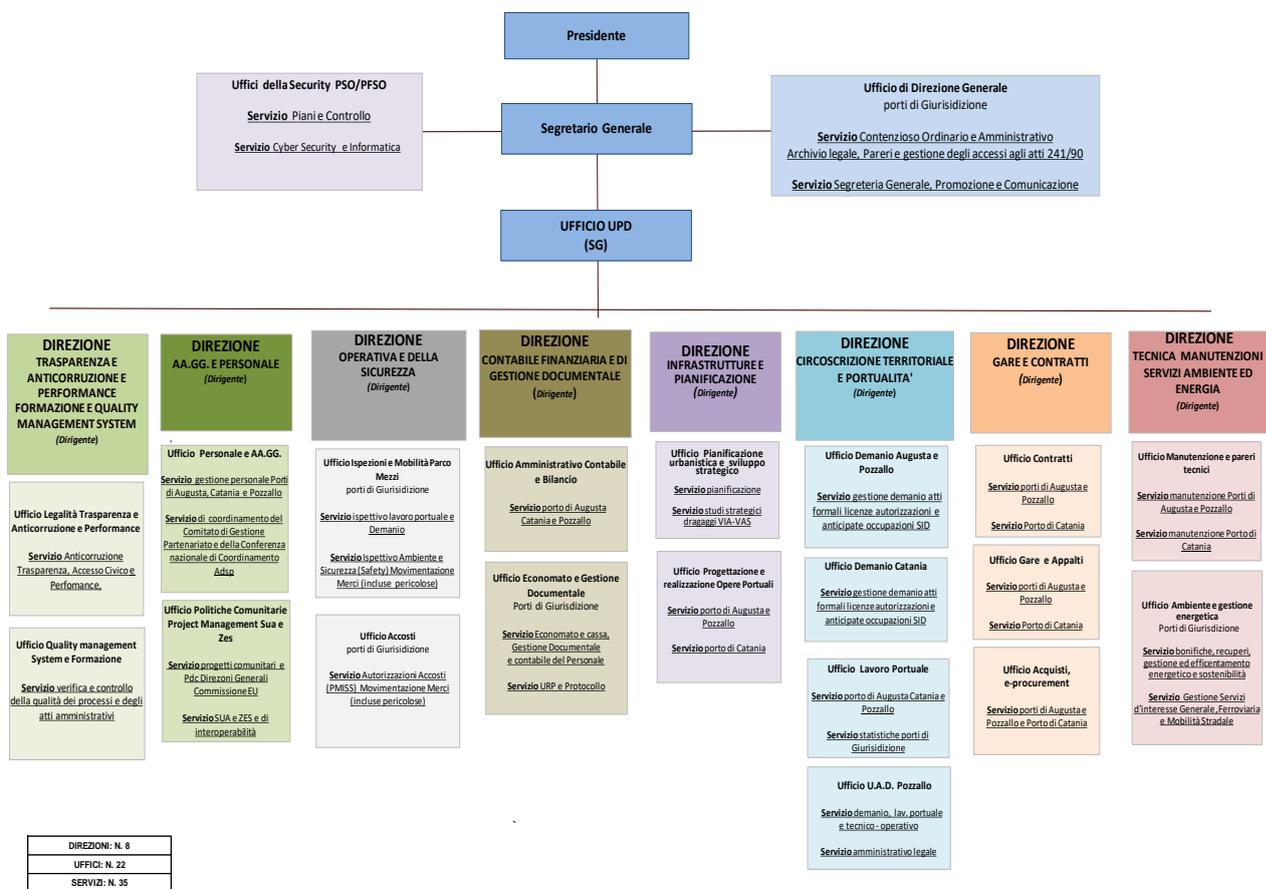
La presente sottosezione è dedicata alla presentazione del modello organizzativo adottato dall'Ente.

##### **Organigramma**

L'AdSPMSOr, dopo aver ottenuto dal Ministero Vigilante (con nota prot. n. 430 del 5.1.2023) un ampliamento della dotazione organica (da 69 a 73 unità) per sopperire all'esigenza di costituire l'Ufficio Amministrativo Decentrato presso il Porto di Pozzallo, ha proceduto alla revisione dell'intera organizzazione della Segreteria Tecnico-Operativa dell'AdSPMSOr, operante su tre porti (Augusta, Catania e Pozzallo), e, con Decreto Presidenziale n. 17 del 28.02.2023, ha approvato la nuova struttura organizzativa dell'Ente, la declaratoria delle strutture dirigenziali, il regolamento di organizzazione e il funzioni-gramma.

Come è possibile vedere nella rappresentazione grafica sotto riportata, la nuova strutturazione è organizzata in **8 Direzioni, 22 Uffici, dei quali n.2 in strutture organizzative alle dirette dipendenze del Segretario Generale, e 35 Servizi**. Attualmente le unità in servizio a tempo indeterminato sono n. 55 (escluso il Segretario Generale).

Pertanto, alla data del 31 dicembre 2023, la struttura organizzativa risulta composta come di seguito indicato:



A capo della struttura tecnica operativa vi è il **Segretario Generale**, nominato dal Comitato di Gestione, su proposta del Presidente dell'AdSPMSOr e selezionato tra soggetti di comprovata esperienza manageriale o qualificazione professionale nel settore portuale nonché nelle materie amministrativo-contabili; svolge all'interno delle AdSP numerosi importanti compiti, elencati al co. 4 dell'art. 10 della l. 84/1994, tra cui gli adempimenti necessari al funzionamento

dell'AdSPMSOr, la sovrintendenza e il coordinamento delle attività degli uffici territoriali. Su proposta del Presidente pro-tempore, con delibera n. 7/23 del 17.05.2023 il Comitato di Gestione ha rinnovato, per ulteriori 4 anni, la nomina del Segretario Generale, Attilio Montalto, ex Comandante della Capitaneria di Porto del Porto di Augusta.

### **I livelli di responsabilità organizzativa**

Le Direzioni sono rette da personale inquadrato nella categoria dirigenziale, anche non di ruolo, nel rispetto delle previsioni di legge; inoltre agli Uffici, nella qualità di “Capo Ufficio” alle dirette dipendenze del Dirigente, è assegnato un Funzionario Quadro o un impiegato di I livello (in quest’ultimo caso solo se in possesso di comprovata esperienza sulla materia, almeno quinquennale). Al Servizio può essere assegnato un responsabile dello stesso, se disposto dal Dirigente competente, sentito il Segretario Generale, che può essere un Impiegato dal I al IV livello. All’interno della categoria Dirigenti vi è una sola fascia per la graduazione organizzativa e retributiva tabellare.

Il personale non dirigenziale è inquadrato in due distinte categorie: quella dei Quadri e quella degli Impiegati; i livelli di responsabilità organizzativa dei dipendenti sono esemplificati in specifiche declaratorie professionali contenute, per ciascun livello professionale previsto, nel CCNL di riferimento.

In particolare, per la categoria Quadri, sono previsti due livelli (Quadro A e Quadro B) a cui corrisponde un diverso trattamento retributivo tabellare e a cui sono affidati funzioni e livelli di responsabilità differenziate.

Con riferimento alla categoria Impiegati, il CCNL prevede n. 7 livelli e a ciascuno di essi corrisponde un diverso trattamento retributivo tabellare nonché diversi compiti e responsabilità; tra il personale dell’Ente, in servizio al 31/12/2023, il livello di inquadramento più basso si ferma al V.

### **Composizione delle unità organizzative**

A seguito dell’approvazione da parte del MIT (con nota prot.n.430 del 05.01.2023) la nuova pianta organica dell’Ente è quindi così determinata:

- dirigenti n. 8;
- quadri A n. 5;

- quadri B n. 10;
- impiegati I livello n. 7;
- impiegati II livello n. 16;
- impiegati III livello n. 6;
- impiegati IV livello n. 19;
- impiegati V livello n. 2

per totali n. 73 unità, escluso il Segretario Generale.

Dei 73 dipendenti previsti, al 31.12.2023 risultano in servizio 55 dipendenti (escluso sempre il Segretario Generale), di cui 11 unità sono state assunte nel corso del medesimo anno 2023 a seguito di concorso pubblico indetto con Delibera Presidenziale n. 06/2020 del 19.03.2020, pubblicato sulla GURI, Parte Prima, Concorsi ed Esami, n. 53 del 10 luglio 2020.

Il personale in servizio al 31.12.2023 è collocato in servizio nei singoli Uffici componenti le Direzioni, secondo le funzioni svolte, come appresso indicato:

1. UFFICIO DELLA SECURITY PSO/PFSO: n. 2 dipendenti di I livello, n.1 dipendente di II livello, e n. 1 dipendente di IV livello;
2. UFFICIO DI DIREZIONE GENERALE: n. 2 dipendenti di II livello e n.2 dipendenti di IV livello;
3. DIREZIONE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE E PERFORMANCE FORMAZIONE E QUALITY MANAGEMENT SYSTEM: n. 1 Quadro B e n. 1 dipendente di II livello;
4. DIREZIONE AA.GG. E PERSONALE: n. 1 dipendente Quadro A, n. 1 dipendente di II livello;
5. DIREZIONE OPERATIVA E DELLA SICUREZZA: n. 1 dipendente di II livello e n. 1 dipendente di IV livello;
6. DIREZIONE CONTABILE FINANZIARIA E DI GESTIONE DOCUMENTALE: n. 1 Dirigente, n. 1 Quadro A, n. 1 dipendente di II livello, n.4 dipendenti di IV livello;
7. DIREZIONE INFRASTRUTTURE E PIANIFICAZIONE: n. 1 Dirigente, n. 1 Quadro B, n. 1 dipendente di II livello, n.2 dipendenti di III livello, n.1 dipendente di IV livello;
8. DIREZIONE CIRCOSCRIZIONE TERRITORIALE E PORTUALITA': n. 1 Quadro A, n. 4 Quadro B, n. 3 dipendenti di I livello, n.3 dipendenti di II livello, n. 2 dipendente di IV livello, n. 1 dipendente di V livello;

9. DIREZIONE GARE E CONTRATTI: n. 1 Dirigente, n. 2 dipendenti Quadro B, n. 1 dipendente di II livello, n. 1 dipendente di III livello e n. 1 dipendente di IV livello;
10. DIREZIONE TECNICA MANUTENZIONI SERVIZI AMBIENTE ED ENERGIA: n. 1 Dirigente, n. 1 Quadro A, n. 1 dipendente di II livello, n. 1 dipendente di III livello, n. 3 dipendenti di IV livello.

Al fine di integrare la nuova pianta organica, il numero totale delle unità in servizio è destinato ad essere incrementato mediante l'inserimento di personale già reclutato tramite il concorso pubblico indetto con Delibera Presidenziale n. 06/2020 del 19.03.2020, pubblicato sulla GURI, Parte Prima, Concorsi ed Esami, n. 53 del 10 luglio 2020.

### **3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

La crisi pandemica ha comportato la necessità di utilizzare il lavoro agile come strumento per garantire ai lavoratori di svolgere la propria prestazione lavorativa minimizzando il rischio di contagio (evitando gli spostamenti sui mezzi pubblici, gli assembramenti nei luoghi di lavoro e consentendo un uso razionale e rispettoso del "distanziamento sociale" degli uffici) e consentendo, ai genitori di bambini in tenera età, di poter sopperire alla necessaria e temporanea chiusura degli asili e delle istituzioni scolastiche.

Questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa quale strumento emergenziale ha permesso di ridurre i numeri dei contagi e di assicurare, comunque, la funzionalità della pubblica amministrazione nel suo complesso.

Il ricorso all'utilizzo del lavoro agile è stato ridotto con la fine della crisi pandemica e, da strumento emergenziale si è progressivamente riappropriato della sua reale natura di strumento organizzativo trovando disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva.

Nel contesto appena descritto, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale ha approvato per la prima volta nel 2022 il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Regolamento di disciplina del lavoro agile, al fine di consentire al personale in servizio, secondo la procedura, le modalità ed entro i limiti previsti, lo svolgimento di parte delle prestazioni lavorative

contrattualmente dovute con modalità spazio-temporali innovative, non vincolate alla presenza presso la sede.

### **Requisiti e condizioni abilitanti**

La prestazione lavorativa può essere svolta in modalità agile, qualora sussistano i seguenti requisiti:

- a) è possibile svolgere le attività assegnate al dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nei locali dell'Amministrazione;
- b) è possibile utilizzare, laddove necessario, strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione;
- c) è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti.

Per quanto attiene alle condizioni tecnologiche abilitanti, è stato previsto che il dipendente possa utilizzare dispositivi informatici e digitali forniti dall'Ente, garantendo adeguati livelli di sicurezza.

### **Obiettivi**

Con il lavoro agile l'Adsp vuole perseguire i seguenti obiettivi principali:

- a) introdurre a regime nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- b) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie, realizzando economie di gestione;
- c) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- d) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Ed invero, il ricorso al lavoro agile, nonostante il graduale risolversi del fenomeno pandemico è stato poi accompagnato dall'altrettanto graduale "rientro in presenza" dei lavoratori, dunque della riduzione del ricorso massivo all'utilizzo di siffatta modalità di lavoro, è stato fortemente promosso dalle istituzioni, recentemente anche dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero della Pubblica Amministrazione che, con la Direttiva del 29 dicembre 2023, lo considera quale strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nella detta Direttiva si ribadisce come il lavoro agile nel pubblico impiego sia regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura – che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Tuttavia, nel quadro normativo vigente, il lavoro agile è stato utilizzato anche come specifica forma di tutela per i lavoratori “fragili”, prevedendo, per tale categoria di dipendenti, lo svolgimento obbligatorio della prestazione lavorativa attraverso la predetta modalità.

Allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, il Ministero della Pubblica Amministrazione ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori **che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari**, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Nell’ambito dell’organizzazione in questa amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile ad individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato, proponendo preventivamente al Segretario Generale, a cui viene demandato il potere autorizzativo, l’eventuale valutazione del caso concreto ai fini dell’ottenimento della sua espressa autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile.

### **3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2024-2026 è stato redatto ai sensi della normativa vigente e potrà essere aggiornato annualmente sulla base delle effettive risorse assunzionali aggiuntive, delle risorse finanziarie disponibili, anche straordinarie a supporto dei progetti finanziati dal PNRR, nonché delle esigenze sopravvenute.

Il Piano si inserisce a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa e, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali, tende ad ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e a perseguire al meglio gli obiettivi di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del

fabbisogno di risorse umane, è, quindi, in stretta correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi e cambiamento dei modelli organizzativi dell'Ente.

**a) Consistenza della dotazione organica del personale dell'Ente**

Al 20 gennaio 2024 il n. di dipendenti in servizio è di 55 unità (escluso il Segretario Generale), contro le 73 previste dalla pianta organica, con la seguente distribuzione:

- n. 4 Dirigenti (escluso il Segretario Generale);
- n. 4 Quadri A;
- n. 8 Quadri B;
- n. 6 di I Livello;
- n. 13 di II livello;
- n. 4 di III livello;
- n. 15 di IV livello.
- n. 1 di V livello.

Si rappresenta che n.2 unità prenderanno servizio dal 01.02. 2024. Il numero è aumentato rispetto allo scorso anno (2023) di complessivi n.12 unità per via delle assunzioni, tramite bando di concorso pubblico.

Inoltre, con decreto n. 73 del 21/07/2023 al fine di accrescere l'efficienza delle PA di razionalizzarne i costi e realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale si è decretato la parziale sospensione per il periodo di mesi dodici e modifica dell'efficacia della Delibera Presidenziale n. 06/20 del 19.03.2020 concernente l'avvio delle procedure di strutturazione dell'AdSP del Mare di Sicilia Orientale, nella parte in cui aveva previsto l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di n. 2 unità professionali di seconda e terza fascia funzionale da inserire nella Direzione Affari Generali con qualifica di Impiegato di IV livello - Operatore polifunzionale amministrativo, e di Impiegato di V Livello – Operatore Autista.

Come già detto, nel corso dell'anno 2023 si sono concluse le seguenti procedure concorsuali, con conseguente assunzioni delle unità di personale previste:

- n. 1 unità - 3° livello professionale presso Direzione Trasparenza assunta a far data dal 2 maggio 2023;
- n. 1 unità - 4° livello professionale presso Direzione Trasparenza assunta a far data dal 2 maggio 2023;
- n. 1 unità - 1° livello professionale presso Lavoro Portuale assunta a far data dal 2 maggio 2023;
- n. 1 unità - 4° livello professionale presso Lavoro Portuale assunta dal 2 maggio 2023;
- n. 1 unità - II° livello professionale presso Gare e Contratti assunta dal 17 novembre 2023;
- n. 1 unità - II° livello professionale presso Gare e Contratti assunta dal 2 novembre 2023;
- n. 1 unità - IV° livello professionale presso Manutenzioni e Ambiente assunta dal 1 ottobre 2023;
- n. 1 unità - IV° livello professionale presso Manutenzioni e Ambiente assunta dal 1 ottobre 2023;
- n. 1 unità - IV° livello professionale presso Manutenzioni e Ambiente assunta dal 1 ottobre 2023;
- n. 1 unità - II° livello professionale presso Ufficio Security assunta dal 1 ottobre 2023;
- n. 1 unità - IV° livello professionale per copertura quota d'obbligo Legge 68/1999;
- n. 1 unità – Dirigente presso area Manutenzione e Ambiente assunta dal 19 giugno 2023;

Accertato il quadro di dotazione organica coperta al 31 dicembre 2023, comprensivo delle assunzioni di unità di personale previste dalle suddette procedure concorsuali, l'Ente sta avviando la programmazione dei propri fabbisogni di personale per il periodo di riferimento (2024-2026) in attesa del completamento effettivo della dotazione organica.

Così come previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, essendo il Piano triennale dei fabbisogni del personale confluito all'interno del PIAO, la definizione dei suddetti fabbisogni sarà prevista come apposita Sezione del PIAO 2025-2027 dell'Ente e, conseguentemente, inserita nel processo avviato da questa AdSP MSOr per l'adozione dello stesso nei termini di legge previsti.

Nella considerazione che nel brevissimo termine non sono previsti pensionamenti e che la digitalizzazione dei processi provoca una radicale modifica dell'attività lavorativa negli ambiti da essa più specificamente coinvolti, in occasione della rivisitazione della Pianta Organica si procederà anche alla valutazione della stima dell'evoluzione dei bisogni determinata dalla mutata realtà, con la creazione dell'Ufficio Amministrativo Decentrato del Porto di Pozzallo, facendo fronte alle nuove necessità sia mediante redistribuzione tra le varie aree del personale

già in organico nonché procedendo a progressioni di carriera al fine di valorizzare le professionalità esistenti.

Al fine di dare attuazione al dettato normativo e quindi realizzare una programmazione dei fabbisogni di personale integrata con gli altri strumenti di programmazione previsti nel PIAO, l'Ente ha delineato un preciso percorso operativo, costituito da diverse fasi e con il coinvolgimento di vari attori, attraverso il quale poter realizzare una politica di assunzione che sia al massimo grado rispondente ai fabbisogni delle strutture e coerente con gli obiettivi strategici dell'Ente, fermo ovviamente restando il rispetto di tutti i vincoli e divieti previsti dalla vigente legislazione in materia di assunzioni, dotazione organica e contenimento della spesa di personale.

Si riportano di seguito le principali fasi del suddetto processo in cui di fatto si concretizza il Piano triennale dei fabbisogni dell'Ente.

#### **b) Rilevazione dei fabbisogni di personale**

La rilevazione dei fabbisogni di personale sarà inserita all'interno del processo per l'adozione del PIAO 2025 - 2027 che avvierà il Segretario Generale.

Nel suddetto iter il Segretario, nel richiedere ai Dirigenti dell'Ente il loro contributo per l'adozione del PIAO, ha, tra l'altro, richiederà di rappresentare il fabbisogno di personale -suddiviso per qualifica professionale e struttura di assegnazione- motivando adeguatamente le proprie esigenze in relazione ai compiti assegnati a ciascuna Direzione ed agli obiettivi da raggiungere e tenuto conto delle risorse umane già assegnate e delle future cessazioni previste.

In particolare, ciascun Dirigente, nell'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti della propria Direzione, sarà chiamato a:

- individuare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, pianificando il conseguente reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future, definendo per ogni risorsa, in base alla qualifica richiesta, il livello delle conoscenze, da identificarsi in base al possesso dei titoli di studio e/o professionali necessari o preferibili, e l'ambito di competenza, in relazione alle attività e comportamenti professionali richiesti, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;

- indicare la tipologia di approvvigionamento ovvero se a tempo indeterminato o facendo ricorso a rapporti di natura flessibile, sempre previa verifica della corrispondenza di quanto indicato rispetto alla natura ed alla tipologia degli obiettivi della propria Direzione come definiti nel piano della performance;
- indicare, in relazione all'attività svolta e nel futuro, eventuali eccedenze di personale nella propria Direzione.

### **c) Individuazione dei prioritari fabbisogni dell'Ente per l'anno 2024**

Acquisito il quadro di insieme del fabbisogno di risorse in termini sia di copertura di posti vacanti previsti nella dotazione organica saranno definiti i fabbisogni in termini di unità di personale, suddivise per categorie e livelli di inquadramento e per Direzione di destinazione.

### **d) Strategia di copertura del fabbisogno**

Per quanto riguarda le modalità di copertura del fabbisogno, si prevede in via prioritaria l'utilizzo, tramite scorrimento, di graduatorie concorsuali ancora vigenti ferma restando la compatibilità con i profili richiesti; questa modalità è stata preferita in quanto, coerentemente con gli indirizzi ormai consolidati della giurisprudenza amministrativa e contabile, garantisce non solo un notevole risparmio economico riferito all'impegno in ore/uomo necessario per espletare una nuova procedura concorsuale, ma anche una maggiore rapidità nel soddisfacimento dei fabbisogni e nella conseguente assegnazione delle risorse alle varie strutture.

In mancanza di graduatorie compatibili con le risorse da reperire, si procederà con l'indizione di nuove procedure concorsuali.

Potrà inoltre essere valutato il ricorso alla mobilità, quale ulteriore modalità di copertura del fabbisogno da attivarsi in caso di necessità di figure professionali le cui competenze specifiche siano difficilmente rinvenibili sul mercato del lavoro.

Infine, completato il fabbisogno di personale come sopra rappresentato, per i posti che risulteranno ancora vacanti in dotazione o per quelli che lo saranno a seguito di cessazioni nel periodo, l'Ente potrà valutare, quale strumento di valorizzazione del capitale umano, il ricorso a

progressioni interne, nel rispetto delle condizioni e dei limiti previsti dal vigente quadro normativo di riferimento e del Regolamento interno dell'Ente

**e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo indeterminato, anche alla luce di quanto sopra esposto, per il triennio 2024 – 2026 si prevede:

- la conclusione delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale non dirigente, già avviate con i concorsi pubblicati sulla GURI n. 53 del 10.07.2020;
- la conclusione delle procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti dirigenziali vacanti;
- Revisione Organizzativa degli Uffici e della Pianta Organica, una volta superato il limite di invarianza di costi destinati alle variazioni della dotazione organica prescritto dalla Funzione Pubblica.

**f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

Per il triennio 2024-2026 si prevede anche di far ricorso ad assunzioni a tempo determinato, essenzialmente nei ruoli impiegatizi, in aggiunta al personale di ruolo già strutturato, limitatamente alle urgenze scaturenti dalle ormai molteplici opere infrastrutturali in corso ed in particolare quelle delineate dal PNRR che impongono tempi di esecuzione ristretti ed adempimenti che sicuramente non potrebbero essere rispettati solo con l'utilizzo del personale già strutturato.

In tal senso con Decreto n. 124 del 17/11/2023 si è proceduto con l'approvazione della graduatoria relativa alla procedura concorsuale avviata per il conferimento di incarichi di collaborazione per la realizzazione di interventi nell'ambito del Piano Nazionale per gli investimenti complementari al PNRR.

Il rapporto di lavoro che verrà costituito sarà a tempo determinato.

**g) Quantificazione risorse decentrate**

Il CCNL di comparto inerente i lavoratori delle AdSP non prevede la costituzione di un fondo per le risorse decentrate in quanto tutto ciò che riguarda la contrattazione di 2° livello è contenuto nella sezione 6 agli artt. 52, 53 e 54. Pertanto, non vi è obbligo di costituire un fondo per l'AdSP.

L'unico obbligo è quello del rispetto dei vincoli di bilancio in sede di approvazione della contrattazione decentrata, e che quest'ultima deve essere compatibile economicamente con gli stanziamenti di bilancio, con apposita verifica della copertura finanziaria dei revisori dei conti, che tra l'altro è stata uno dei problemi che hanno riguardato l'ultima contrattazione dei dipendenti firmata a maggio 2019.

Il fondo per le risorse decentrate riguarda solo le amministrazioni pubbliche che stipulano rinnovi con l'Aran.

#### **h) I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

Il Fabbisogno del personale 2024/2026, approvato con il presente provvedimento, di cui si riporta sotto il dettaglio, rispetta i limiti imposti dalla normativa vigente:

Profilo base	Dotazione vecchia P.O	Variazione	NUO VA P.O.	Posti coperti	Posti vacanti	Costo Singola Unità	Costo Complessivo Nuova P.O.
Dirigente	8		8	4	4	193.050,40 €	918.192,00 €
Quadro "A"	5		5	4	1	165.685,10 €	828.425,50 €
Quadro "B"	9	+1	10	8	2	124.439,80 €	1.244.398,00 €
Impiegato I Livello	7		7	5	2	112.834,74 €	789.843,18 €
Impiegato II Livello	15	+1	16	13	3	97.174,49 €	1.554.798,84 €
Impiegato III Livello	6		6	4	2	88.645,88 €	531.875,28 €
Impiegato IV Livello	17	+2	19	15	4	81.095,60 €	1.540.816,40 €

<b>Impiegato V Livello</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>76.621, 36 €</b>	<b>153.242,72 €</b>
<b>TOTALE ENTE</b>	<b>69</b>	<b>4</b>	<b>73</b>	<b>54</b>	<b>19</b>		<b>7.562.311,92 €</b>

#### **i) Principio di Rotazione**

La rotazione è una tra le diverse misure che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari».

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria" è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La ratio alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

La rotazione rappresenta, inoltre, anche un criterio organizzativo che può contribuire da un lato alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del

lavoratore, elevando il livello di professionalità dello stesso in relazione alle capacità potenziali e future, e dall'altro ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione, senza che ciò determini inefficienze e malfunzionamenti.

Con l'attuazione della rotazione, pertanto, si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Amministrazione sia a favore del dipendente al quale si offre l'opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

La misura della rotazione risulta, però, di complessa attuazione e può comportare, se non realizzata in una visione organica dell'azione amministrativa e delle priorità dell'amministrazione, disfunzioni e rallentamenti. Per tale motivo la stessa necessita di adempimenti preliminari.

Dopo aver identificato le strutture che svolgono attività nelle aree più esposte a rischio corruzione, è necessario valutare le competenze, espresse dal personale in servizio di cui necessita ciascuna struttura.

Al fine di evitare che la rotazione possa essere impiegata al di fuori di un programma predeterminato e possa essere intesa o utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione, le amministrazioni dovrebbero individuare dei seguenti criteri di rotazione del personale.

Ciò in quanto non può essere sottovalutata la contemperazione fra esigenza di attuare la misura della rotazione ordinaria e la necessità di assicurare continuità dell'azione amministrativa, coerenza degli indirizzi e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Pertanto, non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto

tecnico.

Nel corso del 2023 sono state perfezionate n. 15 di assunzioni di nuovo personale, e alla data di redazione del presente documento complessivamente l'Ente possiede un numero complessivo di dipendenti pari a 55 su 73 previste nella vigente Pianta Organica.

Nel corso del 2024, dunque, si prevede la concreta attuazione della rotazione del personale che unitamente alle misure alternative previste nei precedenti anni, quali la rotazione dei RUP, la rotazione delle funzioni di Presidente/componente delle commissioni di gara/concorso, l'adozione di decisioni collegiali e/o condivisione delle fasi procedurali inerenti ad atti decisivi/importanti dell'Ente, completeranno il quadro dell'azione volta alla repressione di comportamenti corruttivi e alla limitazione di concreti casi di presenza di conflitto di interessi. Diventa, dunque, finalmente attuabile la misura della rotazione, attesa la esistenza di nuovo personale, altamente specializzato, che potrà consentire l'avvio di una rotazione dei dipendenti già in forze e magari occupati in un determinato settore da un periodo superiore a 5 anni.

Prima di procedere con l'attuazione della rotazione, l'Ente si doterà di apposito regolamento volto alla individuazione di criteri, esigenze di formazione e modalità di attuazione.

<b>GENERE/ ETÀ/ SCOLARITÀ</b>									
<b>QUALIFICA</b>	<b>GENERE</b>		<b>CLASSI ETÀ</b>				<b>SCOLARITÀ</b>		
	<b>% M</b>	<b>% F</b>	<b>Fino a 30 anni</b>	<b>Dai 31 ai 40</b>	<b>Dai 41 ai 50</b>	<b>Oltre 50</b>	<b>iFino Scuola Obbligo</b>	<b>Diploma</b>	<b>Laurea</b>
Dirigenti	100	0	0	0	0	4	0	0	4
Quadro A	100	0	0	0	3	1	0	0	5
Quadro B	75	25	0	0	6	2	0	1	7
I Livello	40	60	0	0	5	0	0	2	3
II Livello	33	67	0	2	6	4	0	1	11
III Livello	67	33	0	5	0	0	0	3	2
IV livello	60	40	0	3	8	4	0	6	9

V livello	100	0	0	0	0	1	0	0	1
-----------	-----	---	---	---	---	---	---	---	---

### Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	46
Età media dei dirigenti (anni)	57
Tasso di crescita unità di personale negli anni	44%/
% di dipendenti in possesso di laurea	77,78 %
% di dirigenti in possesso di laurea	100 %
Ore di formazione (media per dipendente)	16 ore
Turnover del personale	/
Costi di formazione/spese del personale	0,1 %

### Analisi Benessere Organizzativo

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	13,35%
Tasso di dimissioni premature	0 %
Tasso di richieste di trasferimento	0,01 %
Tasso di infortuni	0,01 %
Stipendio mensile medio percepito dai dipendenti	€. 4.907,20 (al lordo delle ritenute erariali previdenziali ed assistenziali)
Incremento (%) di personale assunto a tempo indeterminato	33 %

### Analisi di genere

Indicatori	Valore
------------	--------

% di dirigenti donne	0 %
% di donne rispetto al totale del personale	39 %
Stipendio mensile medio percepito dal personale donna (distinto per personale dirigente e non)	€. 3.844,34 (al lordo delle ritenute erariali previdenziali ed assistenziali)
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	39 %
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	46
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	90 %
Ore di femminile formazione (media per dipendente di sesso femminile)	16 ore

## COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'AdSP del Mare di Sicilia Orientale prevede che la valutazione della performance individuale sia collegata alla misurazione degli obiettivi approvati col Piano della Performance entro il 31.01 di ogni anno e ai comportamenti organizzativi. Con l'introduzione del lavoro agile, configurandosi come modalità di raggiungimento degli obiettivi e non come attività a sé stante, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'AdSP dovrà essere integrato implementando le competenze professionali dei Dirigenti e dei Capi Ufficio ed il novero dei comportamenti organizzativi richiesti agli smart worker, così come disposto nelle Linee guida della Funzione Pubblica.

Si riportano nella tabella successiva i comportamenti che potranno essere assegnati ai dipendenti al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro agile e le competenze professionali previste per i gruppi Dirigente/Capi Ufficio e personale non dirigente.

COMPORTAMENTI DA OSSERVARE	
Dirigente/Capo Ufficio	Personale non dirigente
definizione e comunicazione degli obiettivi dell'Ufficio e degli obiettivi individuali ai dipendenti	capacità di auto organizzare i tempi di lavoro
monitoraggio dello stato avanzamento delle attività di ufficio e del singolo dipendente	Rispetto dei tempi previsti per il raggiungimento degli obiettivi/conclusione dei procedimenti
feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance, individuali e di Ufficio	Assenza di interruzioni/presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell'ufficio
gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non	disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo
comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)	comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)
attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo	comunicazione orale chiara e comprensibile
	comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta

## FORMAZIONE

### a) Formazione del Personale

La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.

La formazione deve quindi coinvolgere tutti i dipendenti di questa AdSP, senza distinzione di ruoli e livelli, garantendo un numero minimo di ore di formazione per addetto e nel quadro del sistema delle relazioni sindacali previsto dai contratti collettivi. Le attività formative devono rispondere a standard minimi di qualità e assicurare il controllo del raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei partecipanti e di miglioramento dei servizi resi dall'Ente ai cittadini. La formazione, infatti, dovrà essere sviluppata attraverso un sistema di governo, di monitoraggio e controllo che consenta di valutarne l'efficacia e la qualità.

L'obiettivo primario di questo intento organizzativo è quello di promuovere la realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni.

Sono state effettuate altresì apposite sessioni formative riguardanti l'uso di un nuovo software per la redazione dei decreti presidenziali e delle determine dirigenziali che dovrebbe entrare in funzione all'inizio dell'anno in corso.

Nella fase di progettazione dei corsi per il nuovo triennio (2024-2026) si è tenuto quindi conto degli obiettivi strategici individuati dai piani di sviluppo dell'Ente e dei recenti aggiornamenti normativi, individuando e pianificando competenze specifiche e trasversali nonché le richieste del personale dipendente dell'Ente.

L'Ente attiverà corsi di formazione non solo sulle tematiche collegate alla prevenzione della corruzione (e trattate nella specifica sottosezione di programmazione) come fatto gli scorsi anni ma anche relativi ad altre aree.

Sulla base degli elementi raccolti e delle attese dell'Amministrazione riguardo alla crescita professionale delle proprie risorse, vengono prospettati i seguenti obiettivi di pianificazione delle attività di formazione del personale:

- favorire l'acquisizione delle competenze utili a sostenere il processo di digitalizzazione dell'attività dell'Ente, in quanto elemento ineludibile dello scenario corrente e prospettico;
- arricchire la formazione tecnica del personale dell'Ente, operante in tale ambito, in ragione della straordinaria rilevanza delle attribuzioni che, specificamente nei tempi più recenti, sono conferite all'Autorità di Sistema Portuale in relazione ad interventi di rilievo nazionale;
- adottare interventi formativi di carattere e portata trasversale, a soddisfacimento di esigenze rilevate a larga diffusione nell'Ente;
- individuare iniziative di natura fortemente specialistica, richieste dalla peculiarità di funzioni svolte dalla Autorità di Sistema Portuale;
- valorizzare ed implementare le soft skills, quale bagaglio personale di importanza essenziale, e fondamentale strumento per le flessibilità richieste dai contesti lavorativi attuali;
- fornire il necessario addestramento ai soggetti che, sebbene qualificati da precedenti esperienze formative e professionali di rilievo, hanno più di recente intrapreso la propria attività lavorativa all'interno dell'Ente;
- stimolare la propensione alla formazione continua, approccio reso necessario dalla mutevolezza dei contesti in cui l'Ente persegue la propria mission;

- facilitare l'approccio all'utilizzo delle procedure e degli applicativi di larga diffusione o di nuova introduzione presso l'Ente, quali imprescindibili strumenti per l'espletamento della propria attività lavorativa.

Gli obiettivi individuati dall'Ente sono in linea con gli obiettivi prioritari di investimento in ambito formativo individuati nella recente direttiva del ministro per la P.A. del 23.3.2023, e che riguardano lo sviluppo delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR, la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, lo sviluppo delle soft skills, o competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc., una maggiore attenzione alla formazione internazionale e alla gestione dei finanziamenti europei.

I singoli interventi, conseguenti agli obiettivi di cui sopra, sono programmati in ragione degli obiettivi di crescita e/o di aggiornamento professionale dei destinatari, che l'Amministrazione si pone. La calendarizzazione non può prescindere dalle necessità di carattere operativo e funzionale legate allo svolgimento dell'attività tipica di lavoro del personale interessato e del relativo settore di appartenenza. Il ricorso ad un approccio di programmazione non esclude le necessità di un monitoraggio costante nel tempo, per rilevare l'insorgenza di ulteriori o diversi bisogni e adattare quanto previsto ai mutamenti intervenuti. In conformità alle linee guida sopra riassunte, sono programmate nel 2024 iniziative di formazione da realizzare mediante la predisposizione e lo svolgimento di corsi con docenza esterna e partecipazione riservata a dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Sicilia Orientale. Gli interventi potranno essere indirizzati su tematiche diverse, tra le quali alcuni ambiti definiti come da elencazione seguente.

### **Contratti pubblici**

Le novità riguardanti la normativa sui contratti pubblici hanno un impatto che interessa, sotto diverse angolazioni, le attività di diverse strutture dell'Ente. Oltre ad immediati interventi a favore dei dipendenti più direttamente interessati alle novità introdotte, è in obiettivo la predisposizione di

iniziative di formazione ed aggiornamento che possano coinvolgere la platea dei dipendenti interessati.

### **Change Management**

Per la trasversalità del fabbisogno di fornire ai dipendenti dell’Autorità, e in particolare a coloro che ricoprono ruoli apicali o svolgono funzioni di responsabilità, supporti per un’adeguata propensione ad affrontare il cambiamento, la formazione in argomento interessa la totalità dei dirigenti dell’Ente e dei responsabili di unità organizzative. Il miglioramento della situazione di salute pubblica consente lo svolgimento di sessioni in presenza, quale modalità ritenuta maggiormente efficace per gli obiettivi che la formazione si propone. I partecipanti vengono suddivisi in classi di numerosità contenuta, per una fruizione più congeniale dell’intervento.

### **Applicativi aziendali**

L’introduzione di nuovi applicativi, ovvero l’implementazione di nuove funzioni per quelli già in uso, rendono necessaria una tempestiva divulgazione circa le modalità operative aggiornate. In tale ambito si colloca l’integrazione in Engramma, strumento già in uso presso l’Ente per protocollo e decretazione, delle funzioni di presentazione per via telematica interna delle richieste di affidamento. La formazione inerente interessa i dipendenti affidatari di incarichi di responsabile Unico di Procedimento e, più in generale, i dipendenti addetti a compiti di compilazione delle richieste di affidamento, per il tramite del nuovo canale.

### **Normativa antiriciclaggio**

La tematica viene approfondita, con focus sull’attuazione della normativa antiriciclaggio anche in rapporto alla gestione delle risorse PNRR. La formazione in prima battuta ha come destinatari i dipendenti che, per mansioni svolte o struttura di appartenenza, è appropriato dispongano di un approccio consapevole alla tematica.

### **Microsoft Office**

Si predispongono interventi a rafforzamento delle capacità di utilizzo, primariamente di Microsoft Excel, da parte dei dipendenti per i quali viene evidenziata la necessità. La platea prevista, non particolarmente estesa per il livello base, può essere allargata ad un target più ampio per l'acquisizione di una conoscenza dello strumento a livello avanzato.

### **Cybersecurity**

La diffusione di adeguate conoscenze e comportamenti in materia, a salvaguardia dell'integrità dei sistemi aziendali, è obiettivo primario dell'Ente. Di concerto con lo Staff Porto Digitale, Business Intelligence e Transizione al Digitale, prosegue la campagna formativa che interessa la totalità dei dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Sicilia Orientale. Ad eventi di formazione specificamente indirizzati ai dirigenti, con svolgimento di sessioni in presenza, si affianca la somministrazione, generalizzata a tutti i dipendenti, di moduli successivi di formazione a distanza, in modalità asincrona e con valutazione finale.

Di seguito l'elenco dei corsi di formazione da effettuare per il triennio 2023-2025 (in aggiunta a quelli legati alla prevenzione della corruzione, già trattati nella specifica sottosezione del presente PIAO), comprendente anche i corsi previsti nella programmazione 2022-2024 non ancora espletati, su materie specialistiche inerenti alla mission istituzionale:

<b>AMBITI/AREA</b>	<b>SOTTOAMBITI</b>	<b>INTERVENTI FORMATIVI</b>	<b>DESTINATARI</b>
AMMINISTRATIVI GIURIDICI	Competenze in materia di pianificazione integrata	Redazione del PIAO	Ufficio Anticorruzione
AMMINISTRATIVO GIURIDICI	Competenze relative al Procedimento Amministrativo	Corso di formazione in materia di controllo di	Direzione A.A.G.G.

		gestione il personale impiegato al controllo di gestione	
AMMINISTRATIVO GIURIDICI	Competenze in materia di Codice degli Appalti	Corso di formazione su affidamenti dei servizi di ingegneria, per il personale amministrativo chiamato ad applicare il Codice degli Appalti all'interno di gare per l'affidamento dei servizi ingegneristici	Direzione Contabile, Finanziaria e di Gestione documentale
AMMINISTRATIVO GIURIDICI	Competenze in materia di Procedura di gara appalti	Preparazione e conduzione delle gare (Formazione in house)	Tutto il personale
AMMINISTRATIVO GIURIDICI	Competenze in materia di Procedura di gara appalti	Gare telematiche nuovo Codice Appalti e Tecnica	Tutto il personale

		di redazione dei contratti	
AMMINISTRATIVO GIURIDICI	Competenze in materia di Procedura di gara appalti	E-procurement	Tutto il personale
COMUNICAZIONE LINGUISTICO	Competenze di lingua Inglese – vari livelli	Corso di Lingua Inglese, Livello C1/C2 per il personale che detiene a vario titolo contatti con l'estero	Ufficio Affari Generali;

COMUNICAZIONE LINGUISTICO	Competenze di lingua Inglese – vari livelli	Incontri di “ <i>conversation</i> ” per il rafforzamento della lingua inglese per il personale che detiene a vario titolo contatti con l'estero	Tutto il Personale
TECNICO	Competenze ingegneristiche e/o di progettazione ingegneristica	Corso sull'utilizzo del Software per il personale addetto alla progettazione e al controllo dell'avanzamento dei lavori	Uffici: Grandi infrastrutture e manutenzioni

DEMANIO		Corso sull'utilizzo delle procedure SID (Sistema Informativo del Demanio Marittimo) per il personale che si occupa del caricamento e delle modifiche all'interno del portale	Ufficio Demanio
DEMANIO		D.L. n. 202 del 28/12/2022 e Linee Guida, approvate con Decreto del MIT n.110 del 21/04/2023, sulle modalità di applicazione del Regolamento recante "Disciplina per il rilascio di concessioni di aree e banchine"	Ufficio Demanio

DEMANIO		P.E.F. e la durata della concessione - Le componenti del PEF: analisi dei ricavi, dei costi, dei servizi del debito, del costo del capitale (WACC), della durata della concessione, la valutazione della redditività della concessione (il VAN) e la verifica dell'equilibrio economico finanziario	Ufficio Demanio
SICUREZZA		PSP/PFSO	Ufficio Security
AMMINISTRATIVI GIURIDICI		Corso su Qualità ISO 9001:2015	Tutto il personale

### Risorse finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

A tal proposito l'Ente disporrà delle somme indicate dai RUP Ing. Lentini e Ing. D'Alpa rispettivamente nelle Note Prot. n. 15009 del 22.11.2022 e Prot. n. 17154 del 25.9.2023, quali somme che, nell'ambito degli interventi nei quali i suddetti Dirigenti ricoprono l'incarico di R.U.P., possono essere messe a disposizione per finalità legate alla formazione dei dipendenti così come previsto dai commi 5 e 7

dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023, secondo cui , al comma 5, *“Il 20 per cento delle risorse finanziarie di cui al comma 2, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, incrementato delle quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente, oppure non corrisposto per le ragioni di cui al comma 4, secondo periodo, è destinato ai fini di cui ai commi 6 e 7”*, e secondo cui, al successivo comma 7, *“Una parte delle risorse di cui al comma 5 è in ogni caso utilizzata: a) per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi; b) per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche”*.

Il fabbisogno formativo dell'Ente, sarà, pertanto soddisfatto compatibilmente alle coperture finanziarie disponibili, come sopra reperite.

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

La priorità dell'Ente quest'anno avendo una struttura organica attuata per l'80% è focalizzare la sua attività al monitoraggio al fine di migliorandone i propri servizi.

Come tutti gli anni verrà svolta una indagine di “Customer Satisfaction” al fine di avere conoscenza del grado di soddisfazione degli utenti, per comprenderne i bisogni, porre attenzione costante al loro giudizio, sviluppare e migliorare la capacità di dialogo e di relazione.

Nel 2023 in tema di trasparenza, è stato predisposto e messo a disposizione on-line un questionario/sondaggio con il quale è stato richiesto di esprimere un'opinione sulla qualità dei servizi dell'AdSP.

Il questionario di gradimento somministrato per il 2023 è stato diviso in n. 4 sezioni.

La prima sezione è volta all'individuazione dell'interlocutore con domande su:

- qualifica;
- età;
- titolo di studio

La seconda sezione rappresenta il fulcro della rilevazione in quanto volta ad analizzare la valutazione dell'interlocutore sulla qualità delle interrelazioni con gli uffici dell'AdSP.

Essa è stata incentrata sui seguenti aspetti con possibilità di scelta singola su quattro livelli di giudizio di soddisfazione esprimibili da "per niente soddisfatto" a "molto soddisfatto":

- individuazione della macro area dell'Ente con cui è avvenuta l'interlocuzione (scelta multipla);
- motivo dell'interlocuzione (risposta libera);
- porto di competenza dell'AdSP oggetto dell'interlocuzione (scelta multipla);
- frequenza delle interlocuzioni con gli uffici dell'AdSP (scelta singola);
- canale comunicativo utilizzato (telefono, posta elettronica, videoconferenza, contatto diretto con il personale) (scelta multipla);
- cortesia, disponibilità ed attenzione dell'interlocutore;
- chiarezza delle informazioni ricevute;
- velocità di esame e risoluzione della richiesta;
- correttezza delle informazioni ricevute;
- adeguatezza del personale alle circostanze;
- problematiche riscontrate e/o suggerimenti per migliorare i servizi (risposta libera)

La terza sezione volta a comprendere la valutazione dell'interlocutore sulla qualità del sito istituzionale dell'AdSP, è stata incentrata sui sottoelencati aspetti con possibilità di scelta singola su quattro livelli di giudizio di soddisfazione esprimibili da "per niente soddisfatto" a "molto soddisfatto":

- organizzazione e veste grafica del sito;
- facilità di localizzazione delle informazioni fornite dal sito;
- completezza delle informazioni fornite;
- aggiornamento delle informazioni fornite;
- chiarezza dei contenuti;

- tipo di informazioni a cui l'interlocutore è maggiormente interessato (scelta multipla);
- suggerimenti sulle tematiche da approfondire (risposta libera);
- sezioni del sito da migliorare (scelta multipla);
- valutazione generale della sezione Amministrazione Trasparente;
- aspetto della sezione Amministrazione Trasparente da migliorare (scelta multipla)

La quarta sezione volta a valutare la percezione generale della presenza pubblica dell'AdSP nel territorio è stata incentrata sui sottoelencati aspetti con possibilità di scelta singola su quattro livelli di giudizio di soddisfazione esprimibili da "scarsa" a "ottima":

- Conoscenza delle attività di programmazione e pianificazione dell'AdSP;
- Fonti della conoscenza (scelta multipla);
- Esaustività e chiarezza delle informazioni;
- Temi sui quali si è a conoscenza (scelta multipla);
- Percezione generale sulla direzione dell'azione di Governance;
- Suggerimenti per lo sviluppo futuro dei porti di competenza dell'AdSp del Mare di Sicilia Orientale (risposta libera)

Il questionario di gradimento ha ricevuto in totale 211 risposte con i seguenti risultati:

- Prima sezione – Qualifica dell'interlocutore.
  - Il 49,8% degli interlocutori si è qualificato come "titolare di altra attività in porto";
  - Il 38,4% degli interlocutori ha dichiarato un'età tra i 46 e 60 anni;
  - Il 45,5% degli interlocutori ha dichiarato di possedere la laurea.
- Seconda sezione – Servizi forniti dagli uffici dell'AdSP
  - Il 53,6% degli interlocutori ha interagito con la Direzione Circostrizione Territoriale e Portualità dell'AdSP;
  - motivi dell'interlocuzione vari, a titolo esemplificativo: rinnovo concessioni demaniali, informazioni concessione demaniale, rinnovo art. 68, chiarimenti, gestione delle attività

legate al mantenimento della concessione demaniale e della licenza d'impresa portuale, permessi accesso ai porti - accosti navi, richiesta badge e rinnovo art 68 e demanio, adempimenti azienda in area portuale/demaniale etc.;

- Il 57,8% degli interlocutori ha indicato il Porto di Catania quale oggetto dell'interlocuzione;
- Il 62,1% degli interlocutori ha indicato una frequenza delle interlocuzioni in relazione alle necessità;
- L'84,8% degli interlocutori ha indicato quale canale comunicativo utilizzato la posta elettronica;
- Il 57,3% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sulla cortesia, disponibilità e attenzione del personale;
- Il 60,7% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sulla chiarezza delle informazioni ricevute;
- Il 59,2% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sulla velocità di esame e di risoluzione dell'istanza;
- Il 63,5% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sulla correttezza delle informazioni ricevute;
- Il 62,6% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sull'adeguatezza del personale alle circostanze;
- Per quanto attiene alle problematiche riscontrate e/o suggerimenti per migliorare i servizi, il 21,3% degli interlocutori, pari a 13 risposte su 61, non ha riscontrato problematiche né ha proposto suggerimenti, mentre piccole percentuali hanno indicato tempistiche lunghe, necessità di snellire le procedure, necessità che tutti gli operatori all'interno dell'area portuale rispettino i propri doveri.

- Terza Sezione - Fruizione del sito istituzionale dell'Adsp
  - Il 70,6% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sull'organizzazione e veste grafica del sito;
  - Il 64,9% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sulla facilità di localizzazione delle informazioni fornite dal sito;
  - Il 67,3% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sulla completezza delle informazioni fornite dal sito;
  - Il 69,7% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sull'aggiornamento delle informazioni fornite dal sito;
  - Il 69,2% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sulla chiarezza dei contenuti;
  - Il 50,7% degli interlocutori ha opzionato il demanio e le concessioni quale oggetto delle informazioni cui maggiormente interessati;
  - Per quanto attiene ai suggerimenti sulle tematiche da approfondire, il 24,2% degli interlocutori, pari a 8 risposte su 33, non ha proposto suggerimenti sulle tematiche da approfondire;
  - Il 48,8% degli interlocutori ha espresso che non sussiste alcuna sezione del sito da migliorare;
  - Il 74,4% degli interlocutori ha espresso un giudizio di soddisfazione sulla valutazione generale della sezione Amministrazione Trasparente;
  - Il 51,2% degli interlocutori ha espresso che non sussiste alcun aspetto della sezione Amministrazione trasparente da migliorare.

- Quarta sezione – Rapporti con il territorio
  - Il 43,6% degli interlocutori ha espresso di avere una buona conoscenza delle attività di programmazione e pianificazione dell'AdSP;
  - Il 41,7% degli interlocutori ha espresso che la fonte della conoscenza delle attività dell'AdSP dipende dalle interlocuzioni con il personale;
  - Il 48,3% degli interlocutori ha espresso un giudizio di bontà sull'esaustività e chiarezza delle informazioni;

\*\*\*\*\*

Oltre alle attività di monitoraggio descritte nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, ci sono altre azioni di monitoraggio che possono essere utili per un'organizzazione, specialmente nel contesto di una Autorità di Sistema Portuale. Ecco alcune idee:

**1 Monitoraggio della Sicurezza sul Lavoro:** Regolare verifica delle condizioni di sicurezza sul lavoro nei porti, inclusa l'attuazione delle normative sulla sicurezza e la salute dei lavoratori.

Il monitoraggio della sicurezza sul lavoro è un aspetto fondamentale per qualsiasi organizzazione, specialmente per quelle che operano in ambienti come i porti, dove esistono rischi specifici. Ecco alcune attività chiave che dovrebbero essere svolte per assicurare un efficace monitoraggio della sicurezza sul lavoro:

- **Valutazione dei Rischi:** Condurre regolari valutazioni dei rischi in tutti i luoghi di lavoro per identificare potenziali pericoli per la sicurezza dei lavoratori. Ciò include la valutazione di macchinari, attrezzature, sostanze chimiche, procedure operative e condizioni ambientali.
- **Formazione e Sensibilizzazione dei Dipendenti:** Organizzare sessioni di formazione regolari per i dipendenti su temi come la sicurezza sul lavoro, l'uso corretto delle attrezzature, le procedure di emergenza e la gestione dei rischi.

- **Controllo e Manutenzione delle Attrezzature:** Assicurare che tutte le attrezzature siano regolarmente controllate e mantenute in buone condizioni per prevenire incidenti.
- **Implementazione di Procedure di Sicurezza:** Sviluppare e implementare procedure di sicurezza standard per tutte le operazioni. Ciò include l'uso di Equipaggiamenti di Protezione Individuale (EPI), procedure di lockdown, evacuazione d'emergenza e primo soccorso.
- **Sorveglianza sul Campo:** Effettuare ispezioni regolari in loco per osservare le condizioni di lavoro e verificare la conformità alle norme di sicurezza.
- **Report e Analisi degli Incidenti:** Creare un sistema per la segnalazione di incidenti e quasi-incidenti. Analizzare questi rapporti per identificare tendenze e aree di rischio.
- **Aggiornamenti Normativi:** Mantenersi aggiornati sulle ultime normative e leggi in materia di sicurezza sul lavoro e assicurarsi che l'organizzazione sia in conformità.
- **Coinvolgimento dei Lavoratori:** Incoraggiare i lavoratori a partecipare attivamente alla sicurezza sul lavoro, ad esempio attraverso comitati di sicurezza o programmi di segnalazione.
- **Audit Interni ed Esterni:** Condurre audit regolari, sia interni che esterni, per valutare l'efficacia delle misure di sicurezza e identificare aree di miglioramento.
- **Gestione della Salute sul Lavoro:** Includere programmi di benessere dei dipendenti e assistenza sanitaria sul posto di lavoro, come esami medici regolari, supporto psicologico, e programmi di prevenzione.

Queste attività contribuiscono a creare un ambiente di lavoro sicuro, riducendo il rischio di incidenti e assicurando il benessere dei dipendenti.

**2 Analisi di Efficienza Operativa:** Monitoraggio delle operazioni portuali per valutare l'efficienza, ad esempio tramite la misurazione dei tempi di caricamento e scaricamento delle navi, e l'ottimizzazione delle rotte logistiche.

L'analisi dell'efficienza operativa nel contesto delle operazioni portuali è fondamentale per ottimizzare i processi, ridurre i costi e migliorare il servizio. Ecco alcune attività chiave che dovrebbero essere svolte per un efficace monitoraggio dell'efficienza operativa in un porto:

- **Analisi dei Tempi di Attracco e di Movimentazione delle Navi:** Misurare e analizzare i tempi impiegati per le operazioni di attracco, carico e scarico delle navi. Questo aiuta a identificare colli di bottiglia e aree di miglioramento.
- **Monitoraggio dei Flussi di Traffico:** Osservare i modelli di traffico nel porto per ottimizzare l'uso degli spazi e ridurre i tempi di attesa.
- **Valutazione delle Procedure Operative:** Esaminare le procedure attuali per identificare inefficienze o procedure obsolete. Questo include l'esame delle politiche di gestione delle merci, delle operazioni di stoccaggio e dei processi logistici.
- **Utilizzo della Tecnologia e Automazione:** Valutare l'uso della tecnologia e dell'automazione per migliorare l'efficienza. Ciò potrebbe includere sistemi di gestione dei terminal, soluzioni di tracciamento RFID, o l'automazione dei processi di movimentazione dei carichi.
- **Analisi dei Dati Operativi:** Utilizzare i dati raccolti dalle operazioni quotidiane per identificare tendenze, inefficienze e opportunità di miglioramento. L'analisi dei dati può fornire insight preziosi per decisioni basate sui dati.
- **Benchmarking e Confronto con Altri Porti:** Confrontare le prestazioni operative con quelle di altri porti per identificare le best practice e le aree di miglioramento.
- **Feedback dei Clienti e dei Fornitori:** Raccogliere e analizzare il feedback dai clienti e dai fornitori per capire come le operazioni portuali influenzano la loro soddisfazione e le loro esigenze.
- **Ottimizzazione della Gestione delle Risorse:** Valutare l'uso delle risorse, inclusi il personale, le attrezzature e gli spazi, per garantire che siano utilizzate in modo efficiente.

- **Formazione e Sviluppo del Personale:** Investire nella formazione e nello sviluppo delle competenze del personale per migliorare l'efficienza operativa.
- **Analisi dei Costi Operativi:** Monitorare e analizzare i costi operativi per identificare aree in cui è possibile ridurre le spese senza compromettere la qualità del servizio.
- **Pianificazione e Previsione:** Utilizzare strumenti di pianificazione e previsione per anticipare i picchi di domanda e ottimizzare l'allocazione delle risorse.

Queste attività aiutano a garantire che le operazioni portuali siano condotte in modo efficiente, massimizzando la produttività e minimizzando i costi.

**3 - Monitoraggio Tecnologico:** Aggiornamento costante sulle nuove tecnologie che possono essere implementate per migliorare le operazioni, come l'automazione dei processi o l'uso di sistemi intelligenti di gestione del traffico.

**4 - Sorveglianza Ambientale:** Oltre alla misurazione dell'inquinamento acustico e della qualità dell'aria, può essere utile monitorare altri aspetti ambientali come la qualità dell'acqua, la biodiversità marina e l'impatto delle operazioni portuali sugli ecosistemi locali.

**5 - Monitoraggio Finanziario:** Analisi regolari della salute finanziaria dell'Ente, inclusi i costi operativi, gli investimenti, le entrate e le spese, per garantire la sostenibilità economica delle operazioni.

**6 - Valutazione delle Risorse Umane:** Monitoraggio delle performance del personale, della soddisfazione dei dipendenti, e delle esigenze formative, per assicurare l'efficacia e l'efficienza del capitale umano.

**7 - Rilevazione della Soddisfazione dei Clienti:** Oltre ai sondaggi già menzionati, si potrebbero condurre interviste o gruppi di discussione con clienti chiave per avere un feedback più approfondito.

**8 - Analisi dei Trend di Mercato:** Monitoraggio delle tendenze del mercato globale e locale che potrebbero influenzare le operazioni portuali, come i cambiamenti nelle rotte commerciali, le variazioni della domanda di merci specifiche, o l'evoluzione della concorrenza.

**9 - Gestione dei Rischi:** Valutazione continua dei rischi potenziali, sia interni che esterni, come quelli legati al cambiamento climatico, agli incidenti, o ai cambiamenti politico-economici.

Queste azioni di monitoraggio aggiuntive possono aiutare a migliorare la gestione e l'efficienza delle operazioni, riducendo i rischi e aumentando la sostenibilità e la responsabilità dell'organizzazione.

### **MONITORAGGIO SUL VALORE PUBBLICO**

Il monitoraggio degli indicatori di “Valore Pubblico” individuati nel presente piano viene attuato con un controllo che esamina l’andamento della gestione dell’Ente - e in particolare – rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nel POT 2023 - 2025, gli aspetti economico-finanziari, l’efficienza nell’impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa, gli obiettivi di accessibilità digitale ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Diverse strategie possono essere utilizzate per monitorare il valore pubblico di un'Autorità di Sistema Portuale. Ecco alcuni esempi:

1. Valutazione periodica: condurre una valutazione periodica del suo contributo al valore pubblico, tramite un questionario o un'indagine di opinione tra gli stakeholders;
2. Monitoraggio dei dati: monitorare i dati relativi alle attività portuali e alla loro incidenza sulla comunità, quali il traffico merci, sull'occupazione, sull'impatto ambientale, sulla sicurezza marittima, etc;
3. Feedback delle parti interessate: sollecitare regolarmente il feedback di tutte le parti interessate, con incontri periodici, consultazioni pubbliche, etc.;

4. Monitoraggio della conformità alle norme: monitorare la propria conformità alle norme relative sulla trasparenza, alla partecipazione pubblica, alla sostenibilità ambientale, etc.;
5. Analisi dei risultati: analizzare i risultati delle proprie attività per verificare se stanno generando il valore pubblico desiderato, tramite la valutazione dei risultati dei progetti e delle iniziative;
6. Analisi delle prestazioni: valutare regolarmente le proprie prestazioni per verificare se sta generando valore pubblico, tramite una valutazione della soddisfazione dei clienti o dei livelli di efficienza e produttività;
7. Reporting: pubblicare regolarmente rapporti sulle proprie attività e sull'impatto che esse hanno sulla comunità e sull'ambiente, per garantire la trasparenza e la responsabilità;
8. Collaborazione con le parti interessate: collaborazione con gli stakeholders, ad esempio con le organizzazioni ambientaliste, per monitorare l'impatto delle attività portuali sull'ambiente e per implementare soluzioni sostenibili;
9. Valutazione delle prestazioni economiche: Valutare le prestazioni economiche del porto, tramite l'analisi dei dati sul traffico merci e sugli investimenti, per verificare se sta generando valore pubblico;
10. Sicurezza del porto: La sicurezza del porto è un fattore cruciale per garantire la protezione delle navi, delle merci e delle persone che operano nel porto;
11. Audit: Sottoporsi regolarmente a audit esterni per verificare la conformità alle norme e la generazione di valore pubblico.

Gli esempi sopra descritti rappresentano solo alcune delle strategie che possono essere utilizzate per monitorare il valore pubblico dell'Ente. Esaminata l'esigenza di implementare un sistema di monitoraggio adeguato alle caratteristiche attuali dell'Ente ed alla dotazione organica presente di seguito le attività di monitoraggio da svolgere nel 2024:

1. Sondaggi sulla soddisfazione degli utenti: 2 sondaggi l'anno per valutare la soddisfazione degli utenti, compresi i concessionari ed i passeggeri, sui servizi forniti dai porti (Augusta, Catania, Pozzallo);
2. Valutazione dell'impatto ambientale: la misurazione dell'inquinamento acustico e della qualità dell'aria nei porti di Augusta e Catania;
3. Analisi dei costi e dei benefici: misurazione dei tempi di sosta delle navi, comprensiva dell'analisi del tempo che trascorre dall'arrivo di una nave al porto fino alla partenza, al fine di indicare l'efficienza dei processi di transito, incluso lo scarico e il caricamento delle merci;
4. Report sugli investimenti: pubblicazione dei rapporti sugli investimenti effettuati nel porto, comprese le attività di sviluppo e di manutenzione, per garantire la trasparenza e le responsabilità in considerazione dell'incidenza che le infrastrutture hanno sulla velocità e sull'efficienza delle operazioni portuali;
5. Valutazione delle opportunità per la comunità: analisi dei posti di lavoro creati e dei contratti con le imprese locali relativi all'anno 2023.

## **MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUZIONE**

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie (cfr. Parte II PNA 2019).

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio.

Per quanto riguarda il monitoraggio della presente sottosezione rischi corruttivi e trasparenza distingue due sotto-fasi:

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

2.il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio", che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte.

Il riesame è, infatti, un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

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

## **MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE**

### **A) Modalità di attuazione**

Il monitoraggio si svolge su più livelli, in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad adottare le misure e il secondo livello, successivo, in capo al RPCT o ad altri organi indipendenti rispetto all'attività da verificare.

L'ANAC consiglia (PNA 2019- Allegato 1, Par. 6) di avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare l'attività di monitoraggio, inclusa la piattaforma realizzata dall'Autorità per l'acquisizione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

#### **- Monitoraggio di primo livello**

Il monitoraggio di primo livello deve essere attuato in autovalutazione da parte dei referenti (se previsti) o dai responsabili delle aree della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. In autovalutazione, il responsabile del monitoraggio di primo livello è chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura.

#### **- Monitoraggio di secondo livello**

Il monitoraggio di secondo livello deve essere realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, fermo restando che in amministrazioni particolarmente complesse o con scarse risorse, il monitoraggio di secondo livello

può essere effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica, con obbligo di fornire adeguata motivazione della scelta effettuata e delle modalità di campionamento utilizzate (di "tipo statistico" oppure può essere "ragionato").

Il monitoraggio di secondo livello è attuato o dal RPCT, coadiuvato dalla Struttura Tecnica Permanente (STP) di supporto.

Il monitoraggio di secondo livello consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza da parte delle Direzioni in cui si articola l'amministrazione.

#### **B) Monitoraggio annuale**

L'attività di monitoraggio include sia:

- l'attività di monitoraggio adeguatamente pianificata e documentata;
- l'attività di monitoraggio non pianificata da attuare a seguito di segnalazioni che pervengono in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

#### **C) Periodicità**

Maggiore è la frequenza del monitoraggio (ad esempio mensile, bimestrale o trimestrale), maggiore è la tempestività con cui un eventuale correttivo potrà essere introdotto.

Ed invero, nell'attività di monitoraggio bisogna tenere conto che una maggiore frequenza dei monitoraggi si associa ad un maggiore onere organizzativo in termini di reperimento e elaborazione delle informazioni.

Pertanto, coerentemente al principio guida della "gradualità" e tenendo nella dovuta considerazione le specificità dimensionali dell'Ente, il monitoraggio sull'attuazione delle misure deve essere almeno semestrale, fermo restando l'opportunità di prevedere verifiche più frequenti.

Il monitoraggio è infatti indispensabile per acquisire elementi conoscitivi a supporto della redazione della Relazione annuale del RPCT.

#### **D) Modalità di verifica**

Va verificata, con il monitoraggio di secondo livello, la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti all'interno delle mappature dei processi per l'attuazione delle misure e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

È necessario che l'organo competente per il monitoraggio di secondo livello (RPCT, altri organismi indipendenti dall'attività da verificare) svolga audits specifici, con verifiche sul campo che consentono il più agevole reperimento delle informazioni, evidenze e documenti necessari al miglior svolgimento del monitoraggio di secondo livello.

Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Al fine di agevolare i controlli, inoltre, può essere utile ricorrere a sistemi informatizzati o spazi digitali condivisi (come le intranet) dove far confluire tutti i documenti che formalizzano le misure;

### **Monitoraggio sull'idoneità delle misure**

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

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

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

L'aver inserito nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza misure basate su un "mero formalismo" molto probabilmente determinerà bassi livelli di idoneità.

L'inidoneità può anche essere rilevata attraverso il verificarsi di episodi avversi nei processi trattati

con quella determinata misura.

La valutazione dell'idoneità delle misure pertiene al monitoraggio di secondo livello e, quindi, al RPCT, che può essere coadiuvato, da un punto di vista metodologico, da:

- organismi deputati all'attività di valutazione delle performance (OIV e organismi con funzioni analoghe)
- Struttura Tecnica Permanente a supporto

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

#### ***Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema***

Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, è organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo".

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi.

In tal senso, il riesame riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

Nel 2024 l'attività di monitoraggio sarà svolta dal RPCT, con il supporto e la necessaria collaborazione dei referenti per ogni unità organizzativa di livello dirigenziale, in merito all'attuazione delle misure programmate, generali e specifiche.

In particolare Ciascun dirigente deve rendicontare al RPCT, entro il 15 dicembre, circa lo stato di attuazione delle misure di competenza. Dalla dichiarazione di ciascun dirigente deve risultare lo stato dell'arte con riferimento a compiti assegnati ai dirigenti ed all'osservanza del nuovo codice di

comportamento. In caso di mancato assolvimento dei compiti o di mancata attuazione delle misure, dovrà essere fornita circostanziata relazione sui motivi che hanno impedito l'assolvimento o l'attuazione. Ai fini di un puntuale monitoraggio, con frequenza maggiore, il RPCT può richiedere notizie circa quanto sopra con la periodicità ritenuta più opportuna.

In ogni caso, le dichiarazioni dei dirigenti relative alla verifica circa lo stato di attuazione delle misure pianificate devono contenere:

- a. data della verifica; oggetto della verifica:
- b. attuazione delle misure generali obbligatorie,
  - o attuazione delle misure specifiche;
  - o rispetto dei tempi di attuazione;
  - o difficoltà che eventualmente si incontrano nell'attuazione;
  - o ragioni della mancata attuazione delle misure non attuate;
  - o ogni altra informazione relativa all'andamento della gestione dei rischi corruttivi che si ritenga importante comunicare;
- c. esito di quanto riscontrato, con indicazione dei documenti esaminati, se disponibili;
- d. esplicitazione di eventuali anomalie riscontrate e l'indicazione dei miglioramenti o correzioni apportabili, secondo il Titolare del rischio.

In ogni caso lo stato dell'arte in ordine all'attuazione della misura di prevenzione deve risultare da evidenze documentali e comportamentali.

Invece restano invariate le misure previste dal PTPCT 2021-2023 che prevedono la compilazione da parte di ciascun ufficio di una scheda su cui annotare, per ciascuna misura, il numero e/o i casi in cui sono state applicate le suddette misure, dando evidenza di eventuali criticità riscontrate e di suggerimenti di miglioramento. Tali attività vengono svolte 2 volte l'anno e col supporto dell'Ufficio Trasparenza che organizza degli incontri ad hoc.

Per quanto riguarda la trasparenza, alle attività di controllo svolta, ai sensi dell'art. 43 del decreto 33/2013, dall'Ufficio Anticorruzione sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla

normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, si è aggiunta nel 2023 un'attività di "automonitoraggio" da parte dei soggetti responsabili dell'inserimento dei dati, indicati nell'Allegato n.3 – "Elenco degli obblighi di pubblicazione 2024" per la quale viene redatto un report annuale in cui annotare per ciascun obbligo di competenza la data di pubblicazione, il formato utilizzato, le eventuali criticità riscontrate e i suggerimenti di miglioramento.

Sulla concreta redazione del report annuale ha monitorato la Direzione Trasparenza (RPCT e Struttura a supporto).

### **MONITORAGGIO SULLA PERFORMANCE**

Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'AdSPMSOr (approvato con Decreto Presidenziale n.112/2023 del 23.12.2022) prevede due momenti di verifica: la prima, dopo il mese di luglio, nella quale verranno valutate le performance relative al primo semestre dell'anno in corso e la seconda, entro il mese di marzo dell'anno successivo, nella quale verranno concluse le valutazioni della seconda parte dell'anno.

In particolare il primo momento di verifica rende possibile al valutato di: 1) analizzare l'andamento della propria attività e gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi; 2) rilevare e discutere con il valutatore eventuali problemi che costituiscano causa di criticità nel raggiungimento dell'obiettivo al fine di definire, di comune accordo, eventuali azioni correttive che una volta assegnati gli obiettivi i valutatori provvedano ad effettuare un primo controllo a metà anno, al fine di monitorare l'avanzamento delle attività e adottare eventuali azioni correttive.

Le suddette attività si svolgeranno attraverso l'utilizzo della piattaforma di gestione del ciclo della performance di cui l'Ente si è dotato a fine 2022 e di cui già si è parlato nei paragrafi precedenti.

Entro il 15 luglio di ogni anno i Dirigenti e i Capi Ufficio invieranno al proprio valutatore e all'OIV relazioneranno sullo stato di avanzamento delle attività e su eventuali criticità riscontrate, successivamente, entro il 31 luglio di ogni anno, si terranno gli incontri di monitoraggio in occasione

il valutatore, previo parere dell'OIV apporterà le modifiche agli obiettivi assegnati e un giudizio sui comportamenti (assegnati ad inizio ciclo e) messi in atto fino a quel momento dal valutato. La modifica degli obiettivi, ammessa solo per fatti non prevedibili e non dipendenti dalla volontà del valutato, può determinare l'introduzione di nuovi obiettivi, la revisione di obiettivi precedentemente assegnati, la modifica dei target da raggiungere, ecc..

Alla fase di monitoraggio parteciperà anche l'OIV, il quale dovrà esprimersi sulle eventuali modifiche rese necessarie per l'insorgere di criticità (Art. 6 d.lgs. 150/2009). Le variazioni effettuate dovranno inoltre essere inserite nella Relazione sulla performance annuale.

**Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, ottengono autorizzazioni e/o concessioni.**

Oltre alle attività di monitoraggio descritte nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, ed ancora attuabili l'Ente ha individuato altre azioni di monitoraggio di performance che possono essere utili per l'intera comunità portuale, in considerazione del contesto in cui opera essa stessa. Qui di seguito l'elenco delle materie con le attività da monitorare relative all'anno 2024 ed i relativi uffici responsabili della loro attuazione:

#### **1 - Monitoraggio della Sicurezza sul Lavoro – Ufficio Lavoro Portuale/Demanio**

Regolare verifica delle condizioni di sicurezza sul lavoro nei porti, inclusa l'attuazione delle normative sulla sicurezza e la salute dei lavoratori. Questo monitoraggio è un aspetto fondamentale per qualsiasi Ente pubblico, specialmente per quelle che operano in ambienti come i porti come le Autorità di Sistema Portuale, dove esistono rischi specifici.

Ecco le attività chiave da svolgere per assicurare un efficace monitoraggio della sicurezza sul lavoro:

##### **a) Valutazione dei Rischi: predisposizione Chek list o Report.**

Condurre regolari valutazioni dei rischi in tutti i luoghi di lavoro portuali per identificare potenziali pericoli per la sicurezza dei lavoratori. Ciò include la valutazione di macchinari, attrezzature, sostanze chimiche, procedure operative e condizioni ambientali. Effettuare queste regolari valutazioni dei rischi in tutti i luoghi di lavoro è essenziale per identificare e gestire i potenziali

pericoli per la sicurezza dei lavoratori. Ecco una procedura dettagliata per effettuare queste valutazioni:

○ *Preparazione e Pianificazione:*

Formare un team dedicato (Adsp MSOr e Impresa Portuale) alla valutazione dei rischi, preferibilmente con rappresentanti di vari reparti dell'impresa portuale/concessionario e, se possibile, un esperto in sicurezza sul lavoro. Raccogliere informazioni sui luoghi di lavoro, attrezzature utilizzate, processi di lavoro, sostanze chimiche impiegate, ecc.

○ *Identificazione dei Rischi:*

Ispezionare tutti i luoghi di lavoro per identificare potenziali pericoli. Questo può includere macchinari, attrezzature, sostanze chimiche, processi di lavoro, e condizioni ambientali. Consultare i lavoratori per ottenere un feedback diretto sui rischi percepiti e le condizioni di lavoro.

○ *Valutazione dei Rischi:*

Valutare il potenziale impatto di ciascun rischio identificato e la probabilità che si verifichi. Utilizzare dati storici, incidenti passati, e report di quasi-incidenti per informare questa valutazione.

○ *Definizione delle Misure di Controllo:*

Determinare le misure appropriate per eliminare o, se ciò non è possibile, ridurre i rischi. Queste possono includere modifiche alle procedure di lavoro, aggiornamenti delle attrezzature, formazione aggiuntiva, o l'uso di equipaggiamenti di protezione individuale (EPI).

○ *Implementazione delle Misure:*

Mettere in atto le misure di controllo identificate. Assicurarsi che tutti i lavoratori siano informati delle nuove procedure o dei cambiamenti.

○ *Monitoraggio e Revisione:*

Monitorare l'efficacia delle misure di controllo implementate. Effettuare revisioni periodiche delle valutazioni dei rischi per tener conto dei cambiamenti nel luogo di lavoro, nelle procedure, nelle attrezzature o nei materiali utilizzati.

○ *Documentazione:*

Tenere un registro dettagliato di tutte le valutazioni dei rischi, le misure di controllo adottate, e le formazioni effettuate.

Assicurarsi che la documentazione sia facilmente accessibile per revisioni future e ispezioni.

○ *Coinvolgimento dei Lavoratori:*

Incoraggiare un approccio partecipativo, dove i lavoratori dell'impresa/concessionario sono attivamente coinvolti nel processo di valutazione dei rischi e nelle decisioni relative alla sicurezza sul lavoro.

Questo approccio sistematico e partecipativo non solo aiuta a identificare e mitigare i rischi, ma promuove anche una cultura della sicurezza all'interno dell'Ente.

- b) **Formazione e Sensibilizzazione dei Dipendenti:** Organizzare o far fare all'impresa/concessionario sessioni di formazione regolari 2 volte l'anno anche con strumenti webinar/video per i dipendenti su temi come la sicurezza sul lavoro, l'uso corretto delle attrezzature, le procedure di emergenza e la gestione dei rischi.
- c) **Controllo e Manutenzione delle Attrezzature:** Assicurare che tutte le attrezzature siano regolarmente controllate e mantenute in buone condizioni per prevenire incidenti redigendo un registro semestrale in cui sono inserite tutte le info del caso.
- d) **Implementazione di Procedure di Sicurezza:** Sviluppare e implementare procedure di sicurezza standard per tutte le operazioni 1 volta l'anno nelle sedi dell'Ente. Ciò include l'uso di Equipaggiamenti di Protezione Individuale (EPI), procedure di lockdown, evacuazione d'emergenza e primo soccorso.
- e) **Sorveglianza sul Campo:** Effettuare ispezioni regolari in loco per osservare le condizioni di lavoro e verificare la conformità alle norme di sicurezza rendicontando con l'ausilio di foto/video oltre alla check – list specifica per le verifiche.
- f) **Report e Analisi degli Incidenti:** Creare un sistema di Segnalazione di Incidenti e Quasi-Incidenti per la segnalazione di incidenti e quasi-incidenti compatibile con la disponibilità finanziaria dell'Ente. Analizzare questi rapporti per identificare tendenze e aree di rischio. Il Sistema deve prevedere:

- I. Piattaforma di Segnalazione:**

Digitale: Sviluppare un'applicazione o un modulo online accessibile a tutti i dipendenti per segnalare incidenti e quasi-incidenti. Questa piattaforma dovrebbe essere facile da usare e accessibile da dispositivi mobili e desktop.

Anonimato: Offrire la possibilità di segnalare in modo anonimo per incoraggiare la comunicazione di incidenti o quasi-incidenti che altrimenti potrebbero non essere riportati.
- II. Procedure di Segnalazione Chiare:**

Elaborare e comunicare procedure chiare su come e quando segnalare incidenti e quasi-incidenti.

Includere esempi e scenari per aiutare i dipendenti a identificare cosa deve essere segnalato.
- III. Formazione dei Dipendenti:**

Condurre sessioni di formazione regolari per educare i dipendenti sia dell'Ente che delle Imprese portuali/concessionari su come utilizzare il sistema di segnalazione e sull'importanza della segnalazione.
- IV. Categorie di Segnalazione:**

Definire categorie specifiche per la segnalazione, come "Incidente", "Quasi-Incidente", "Pericolo Identificato", ecc.

Consentire la descrizione dettagliata dell'evento e, se possibile, l'aggiunta di foto o video.
- V. Gestione delle Segnalazioni:**

Stabilire un team responsabile all'interno dell'ufficio lavoro portuale/demanio per la revisione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Assicurarsi che ogni segnalazione venga esaminata tempestivamente e che vengano prese le azioni appropriate.
- VI. Feedback e Comunicazione:**

Fornire feedback ai dipendenti sulle segnalazioni, informandoli sull'esito della segnalazione.

Comunicare periodicamente sull'andamento delle segnalazioni e sulle azioni intraprese per migliorare la sicurezza. Sarà cura dell'ufficio scegliere la metodologia di comunicazione.
- VII. Analisi dei Dati:**

Utilizzare i dati raccolti per identificare tendenze o aree a rischio.

Effettuare analisi periodiche per informare le strategie di prevenzione degli incidenti e rendicontando al Segretario Generale tramite report annuali.

**VIII. Revisione e Miglioramento Continuo:**

Rivedere regolarmente il sistema di segnalazione per valutarne l'efficacia e apportare miglioramenti. La revisione deve essere svolta 3 volte l'anno a cadenza quadrimestrale con la compilazione di un verbale in cui devono essere indicati i miglioramenti da apportare.

**IX. Integrazione con Altri Sistemi (Interoperabilità):**

Integrare se possibile il sistema di segnalazione con altri sistemi di gestione interni, come la gestione delle risorse umane o i sistemi di salute e sicurezza.

**X. Promozione della Cultura della Sicurezza:**

Utilizzare il sistema di segnalazione come strumento per promuovere una cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione. Questo sistema aiuterà non solo a raccogliere informazioni importanti sugli incidenti e quasi-incidenti, ma anche a creare un ambiente di lavoro più sicuro e consapevole.

**XI. Aggiornamenti Normativi:**

Mantenersi aggiornati sulle ultime normative e leggi in materia di sicurezza sul lavoro e assicurarsi che l'organizzazione sia in conformità.

**XII. Coinvolgimento dei Lavoratori:**

Incoraggiare i lavoratori a partecipare attivamente alla sicurezza sul lavoro, ad esempio attraverso comitati di sicurezza o programmi di segnalazione.

**XIII. Audit Interni ed Esterni:**

Condurre audit scritti regolari di domande (redigere check list), sia interni che esterni, per valutare l'efficacia delle misure di sicurezza e identificare aree di miglioramento.

**2 - Analisi di Efficienza Operativa – Uff. Lavoro Portuale/Demanio**

Monitoraggio delle operazioni portuali delle imprese portuali/concessionari per valutare l'efficienza, tramite la misurazione dei tempi di caricamento e scaricamento delle navi, e l'ottimizzazione delle rotte logistiche. L'analisi

dell'efficienza operativa nel contesto delle operazioni portuali è fondamentale per ottimizzare i processi, ridurre i costi e migliorare il servizio.

Ecco le attività chiave da svolgere per un efficace monitoraggio dell'efficienza operativa dei porti di Augusta e Catania e Pozzallo:

- a) *Analisi dei Tempi di Attracco e di Movimentazione delle Navi*: Misurare e analizzare i tempi impiegati per le operazioni di attracco, carico e scarico delle navi. Questo aiuta a identificare colli di bottiglia e aree di miglioramento.
- b) *Monitoraggio dei Flussi di Traffico*: Osservare i modelli di traffico nel porto per ottimizzare l'uso degli spazi e ridurre i tempi di attesa.
- c) *Valutazione delle Procedure Operative*: Esaminare le procedure attuali per identificare inefficienze o procedure obsolete. Questo include l'esame delle politiche di gestione delle merci, delle operazioni di stoccaggio e dei processi logistici.
- d) *Utilizzo della Tecnologia e Automazione*: Valutare l'uso della tecnologia e dell'automazione per migliorare l'efficienza. Ciò potrebbe includere sistemi di gestione dei terminal, soluzioni di tracciamento RFID, o l'automazione dei processi di movimentazione dei carichi.
- e) *Analisi dei Dati Operativi*: Utilizzare i dati raccolti dalle operazioni quotidiane per identificare tendenze, inefficienze e opportunità di miglioramento. L'analisi dei dati può fornire insight preziosi per decisioni basate sui dati.
- f) *Benchmarking e Confronto con Altri Porti*: Confrontare le prestazioni operative con quelle di altri porti per identificare le best practice e le aree di miglioramento.
- g) *Feedback dei Clienti e dei Fornitori*: Raccogliere e analizzare il feedback dai clienti e dai fornitori per capire come le operazioni portuali influenzano la loro soddisfazione e le loro esigenze.
- h) *Ottimizzazione della Gestione delle Risorse*: Valutare l'uso delle risorse, inclusi il personale, le attrezzature e gli spazi, per garantire che siano utilizzate in modo efficiente.
- i) *Pianificazione e Previsione*: Utilizzare strumenti di pianificazione e previsione per anticipare i picchi di domanda al fine ottimizzare l'allocazione delle risorse in condivisione con l'impresa portuale.

### **3 - Monitoraggio Tecnologico: Lavoro Portuale/Demanio**

Sollecitare per iscritto le imprese/concessionari all'aggiornamento costante sulle nuove tecnologie che possono essere implementate per migliorare le operazioni, come l'automazione dei processi o l'uso di sistemi intelligenti

di gestione del traffico, ai fini della comparazione dell'istanza di rilascio dell'autorizzazione alle operazioni portuali in porto.

#### **4 – Monitoraggio e Sorveglianza Ambientale: Uff. Ambiente**

Oltre alla misurazione dell'inquinamento acustico e della qualità dell'aria, si dovrà monitorare altri aspetti ambientali con ausilio di Sensori IoT (Internet of Things) per il monitoraggio continuo di vari parametri ambientali, come la qualità dell'acqua, del suolo e dell'aria al fine di integrare i dati raccolti in una piattaforma di monitoraggio centralizzata.

Di seguito le azioni da implementare con i relativi strumenti:

a) Monitoraggio della Qualità dell'Aria

Strumenti: Stazioni fisse e mobili di monitoraggio della qualità dell'aria per rilevare livelli di inquinanti come NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, PM<sub>10</sub>, PM<sub>2.5</sub>.

b) Misurazione dell'Inquinamento Acustico

Strumenti: Sonometri per misurare i livelli di rumore in varie parti del porto.

Attività: Mappatura acustica e valutazione dell'impatto del rumore sulle comunità circostanti.

c) Monitoraggio della Qualità dell'Acqua

Strumenti: Prelevamento di campioni d'acqua e analisi in laboratorio per controllare parametri come pH, ossigeno disciolto, sostanze chimiche, metalli pesanti.

Attività: Sorveglianza continua per rilevare eventuali sversamenti o contaminazioni.

d) Valutazione della Biodiversità Marina

Strumenti: Ricerche ecologiche, censimenti della fauna e della flora marina, utilizzo di tecnologie come il GIS (Geographic Information Systems) per la mappatura degli habitat.

Attività: Studio dell'impatto delle operazioni portuali sulla biodiversità locale e sulla salute degli ecosistemi.

e) Analisi dell'Impatto delle Operazioni Portuali

Strumenti: Modelli di simulazione per valutare l'impatto delle operazioni portuali sugli ecosistemi, studi di impatto ambientale.

Attività: Valutazione degli effetti delle attività portuali come il dragaggio, il traffico navale, e le emissioni.

f) Monitoraggio dei Rifiuti e della Gestione delle Risorse

Strumenti: Sistemi di tracciamento dei rifiuti, analisi dei processi di riciclo e smaltimento.

Attività: Gestione efficiente dei rifiuti prodotti dalle operazioni portuali, promuovere il riciclo e ridurre la produzione di rifiuti prodotti dalle navi e dalle imprese portuali.

g) Uso di Tecnologie Avanzate

Strumenti: Droni per il monitoraggio aereo, sensori remoti, e tecnologie satellitari per la raccolta di dati ambientali.

Attività: Rilevamento a distanza per una visione completa dell'impatto ambientale.

h) Analisi dei Dati Satellitari

Strumenti: Immagini satellitari per monitorare cambiamenti a lungo termine nell'ambiente portuale e nelle aree circostanti.

Attività: Analisi dei cambiamenti nel paesaggio, erosione costiera, e variazioni degli habitat.

i) Sistemi di Informazione Geografica (GIS) Avanzati

Strumenti: Software GIS per la mappatura dettagliata e l'analisi spaziale degli impatti ambientali.

Attività: Visualizzazione dei dati ambientali per facilitare la comprensione e la pianificazione.

j) LIDAR (Light Detection and Ranging)

Strumenti: Tecnologia LIDAR per mappare la topografia dell'area portuale e circostante con alta precisione.

Attività: Analisi del paesaggio e monitoraggio dei cambiamenti fisici nel tempo.

k) Modellazione Ambientale e Simulazioni

Strumenti: Software di modellazione ambientale per simulare scenari diversi e valutare potenziali impatti.

Attività: Previsione degli effetti di vari interventi o cambiamenti nelle operazioni portuali.

l) Biomonitoraggio

Strumenti: Utilizzo di specie bioindicatori per valutare la salute dell'ecosistema.

Attività: Monitoraggio di specifiche specie per rilevare cambiamenti nella qualità ambientale.

m) Sistemi di Allarme Precoce

Strumenti: Tecnologie per il rilevamento precoce di sversamenti di sostanze nocive o altre emergenze ambientali.

Attività: Implementazione di protocolli di risposta rapida per mitigare gli impatti ambientali.

n) Tecnologie Blockchain per la Tracciabilità

Strumenti: Applicazioni blockchain per la tracciabilità dei rifiuti e delle emissioni.

Attività: Garantire una maggiore trasparenza e responsabilità nelle operazioni.

Augusta, .....

Il RPCT

Attilio Montalto