

Piano della Performance 2022 -2024

Gennaio 2022

Sommario

○ PREMESSA	3
○ CAPITOLO 1.....	6
1.1 Missione istituzionale - il Piano Operativo Triennale 2020-2022.....	6
1.2 Le azioni del Piano Operativo Triennale 2020-2022 (revisione annuale 2021).....	12
○ CAPITOLO 2.....	14
2.1 L’Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio	14
2.2 Organizzazione/Risorse umane	14
2.3 Il personale dell’AdSP del Mar Ionio.....	16
2.4 Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile.....	20
2.5 Il Bilancio dell’AdSP del Mar Ionio	33
○ CAPITOLO 3.....	36
3.1 Obiettivi dell’AdSP	36

Allegati:

- 1) Bilancio di previsione;
- 2) Tabelle centri di costo;
- 3) Schede 1 - a) e 1 b) (Pola);
- 4) Piano Formativo (Pola);
- 5) Scheda assegnazione obiettivi AdSPMI 2022.

PREMESSA

Il presente **Piano della Performance** (PdP)¹ è il documento con il quale si avvia il ciclo di gestione della performance dell’Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio (AdSPMI) per l’anno 2022, attraverso la definizione degli obiettivi, in continuità con la vigente pianificazione triennale.

Il nuovo ciclo della performance dovrà tener conto, da un lato, della pianificazione strategica avviata con il **Piano Operativo Triennale (POT) 2020-2022**, recentemente perfezionata con la revisione annuale di tale Piano adottata con la Delibera del Comitato di Gestione n° 16/ 2021 del 21 dicembre 2021 e, dall’altro, delle sfide che l’Ente dovrà affrontare per superare le difficoltà insorte a causa della pandemia da virus **COVID 19**. Tuttavia l’AdSP si attiverà per poter beneficiare degli strumenti introdotti dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, a valere sul programma della Commissione Europea **Next Generation EU (NGEU)**, per la copertura finanziaria di un **Piano nazionale di investimento dei progetti coerenti con le strategie del PNRR**, finanziato attraverso lo scostamento pluriennale di bilancio approvato nel Consiglio dei Ministri.

Il programma Next Generation EU (NGEU) rappresenta la risposta dell’Unione Europea alla crisi pandemica e prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. In particolare la missione 3 – *Infrastrutture per una mobilità sostenibile* - mira a rendere, entro il 2026, il sistema infrastrutturale italiano più moderno, digitale e sostenibile, in grado di rispondere alla sfida della decarbonizzazione indicata dall’Unione Europea con le strategie connesse allo European Green Deal (in particolare la “strategia per la mobilità intelligente e sostenibile”, pubblicata il 9 Dicembre 2020) e di raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile individuati dall’agenda 2030 delle Nazioni Unite. Un profondo cambiamento nell’offerta di trasporto per creare entro 5 anni strade, ferrovie, porti e aeroporti più moderni e sostenibili in tutto il Paese con uno stanziamento di 25, 40 MLD destinati alla Missione citata

Nella fattispecie la **Misura M3C2 intermodalità e logistica** integrata prevede il potenziamento della competitività del sistema portuale italiano in una dimensione di sostenibilità e sviluppo delle infrastrutture intermodali.

I progetti riguardano interventi di riforma sui porti che, insieme agli investimenti previsti a valere sui fondi nazionali, sono finalizzati a garantire l’intermodalità con le grandi linee di comunicazione europee, sviluppando collegamenti con i traffici oceanici e con quelli intermediterranei, aumentando la dinamicità e la competitività del sistema portuale italiano, in un’ottica di riduzione delle emissioni climalteranti. Gli investimenti legati a questa componente consentiranno un aumento dei volumi di passeggeri (che nel 2019 si attestavano a 56 milioni, di cui 12 milioni da navi da crociera) e merci (nel 2019 479 milioni di tonnellate), comportando una sostanziale riduzione del traffico stradale. Allo stesso tempo, essi contribuiranno alla creazione di posti di lavoro, non solo nelle aree portuali ma anche nell’entroterra, stimolando lo sviluppo economico sia a livello locale che nazionale. Riforma 1.1: Semplificazione delle procedure per il processo di pianificazione strategica: al fine di ottenere una visione strategica unitaria del sistema portuale italiano, sarà predisposto l’aggiornamento della pianificazione portuale sia a livello del Documento di Pianificazione Strategica di Sistema (DPSS) sia a livello di Piano Regolatore Portuale (PRP). Riforma 1.2: Attuazione del regolamento che definisce l’aggiudicazione competitiva delle concessioni nelle aree portuali: l’obiettivo del regolamento è quello di definire le condizioni relative alla durata della concessione, i poteri di vigilanza e controllo delle autorità concedenti, le modalità di rinnovo, il trasferimento degli impianti al nuovo concessionario al termine della concessione e l’individuazione dei limiti minimi dei canoni a carico dei concessionari. Riforma 1.3: Semplificare le procedure di autorizzazione per gli impianti di cold ironing: la riforma consiste nella definizione e approvazione di procedure semplificate per la realizzazione di infrastrutture finalizzate alla fornitura di energia elettrica da terra alle navi durante la fase di ormeggio. Investimento 1.1: Interventi per la sostenibilità ambientale dei porti (Green Ports): il Progetto Green Ports,

¹ Predisposto ai sensi dell’art. 10 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e in conformità alle Linee guida per il Piano della Performance (Giugno 2017) della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento della Funzione Pubblica/Ufficio per la valutazione della performance).

che vede come attuatori le nove AdSP del Centro Nord, si pone come obiettivo quello di rendere le attività portuali sostenibili e compatibili con i contesti urbani portuali attraverso il finanziamento di interventi volti all'efficiamento ed alla riduzione dei consumi energetici delle strutture e delle attività portuali. Altro principio cardine del progetto è la promozione della sostenibilità ambientale delle aree portuali. Il Progetto Green Ports, inoltre, mira a promuovere la conservazione del patrimonio naturalistico e della biodiversità. Nel caso di specie, l'obiettivo di carattere ambientale sarà perseguito attraverso interventi di miglioramento dell'efficienza energetica e di promozione dell'uso del PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA RIFORME E #NEXTGENERATIONITALIA 170 energie rinnovabili nei porti. Si ritiene che il progetto sia destinato a dare un contributo alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra del 55% entro il 2030.

Per quanto attiene al nuovo approccio organizzativo che le pubbliche amministrazioni andranno ad assumere alla luce delle esperienze vissute nel 2020 e nel 2021 derivate dall'emergenza connessa alla pandemia da COVID 19 e dalle connesse misure imposte ai fini del contenimento della diffusione del contagio, l'importante novità normativa prevista dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "*decreto rilancio*"), convertito con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è la modifica dell'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 che ha introdotto il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)** che costituisce **una sezione del Piano della Performance** dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle pubbliche amministrazioni ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile.

Si tratta di un documento di programmazione organizzativa adottato dall'amministrazione che deve riportare i seguenti contenuti minimi:

- I. Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile;
- II. Modalità attuative;
- III. Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile;
- IV. Programma di sviluppo del lavoro agile.

Inoltre, in ottemperanza alla normativa vigente, nel PdP è inserito **un obiettivo strategico in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza**, stante il necessario coordinamento ed il reciproco condizionamento tra il presente documento ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Il predetto obiettivo strategico consiste nel 2022 nel "*Monitoraggio sull'attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione indicate nel PTPCT mediante la compilazione da parte di ogni Direzione di apposito modello da produrre unitamente alla Relazione semestrale del Dirigente di cui al paragrafo 1.2.1 del PTPCT e da illustrare durante Audit da tenere tra Direzione e RPCT e Staff*". L'obiettivo, conformemente alla disciplina indicata nel SMVP, è suddiviso in step ed ha indicatore e target.

Executive Summary

Il presente documento è articolato come segue:

- Il **CAPITOLO 1 - Missione istituzionale - il Piano Operativo Triennale 2020-2022** presenta la *mission* dell'Ente declinata, nella fattispecie, attraverso le previsioni dei documenti di programmazione strategica vigenti. Vengono riportati gli ambiti di sviluppo previsti nel vigente POT e le relative azioni strategiche di attuazione.
- **nel CAPITOLO 2** - L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio - si ripercorrono a grandi linee:
 - l'Organizzazione dell'Ente, l'articolazione e la distribuzione delle risorse umane;
 - il Piano Organizzativo Lavoro Agile - Pola;

- le risorse, umane e finanziarie, per come stabilite nel bilancio di previsione per l'esercizio 2022.
- il **CAPITOLO 3 – Obiettivi dell'AdSP** - descrive il sistema degli Obiettivi organizzativi dell'Ente per l'anno 2022.

CAPITOLO 1

1.1 Missione istituzionale - il Piano Operativo Triennale 2020-2022.

La missione istituzionale dell'Amministrazione – ai sensi dell'art. 9, co. 5, lett. b), della L. n. 84 del 1994 – viene declinata nel **Piano Operativo Triennale (POT)** e relative revisioni annuali, nonché negli altri documenti strategici dell'Ente per come indicati nel "Sistema di misurazione e valutazione" ovvero:

1. **Piano Regolatore di Sistema Portuale;**
2. **Direttiva annuale sull'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale;**
3. **Programma biennale degli acquisti di beni e servizi e il Programma triennale dei lavori pubblici;**
4. **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);**
5. **Piano della performance.**
6. **DPSS (Documento di Pianificazione Strategica di Sistema).**

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

In data 13 maggio 2020 - con Delibera del Comitato di Gestione n. 03/2020 - è stato approvato il **nuovo Piano Operativo Triennale (POT) 2020-2022 dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio**, documento programmatico finalizzato a pianificare, lungo un arco temporale triennale, la condotta istituzionale - strategica, organizzativa ed operativa – dell'AdSPMI. La redazione del POT ha abbracciato una metodologia basata sul principio della *partecipazione* quale strumento di apertura e promozione di politiche inclusive in grado di favorire l'integrazione tra i piani di sviluppo e, nel contempo, la coesione tra stakeholder del porto di Taranto - il cluster portuale, gli Enti, le Istituzioni e il personale interno - al fine di accrescere il valore dell'*accountability istituzionale* puntando sulla sperimentazione di nuove metodologie di lavoro.

La strategia inclusa nel documento programmatico che caratterizza l'arco temporale 2020-2022 si è arricchita di nuovi elementi e progettualità, capaci di guardare al futuro in chiave propositiva e generativa, articolate sui n. 5 obiettivi prioritari: - *Innovazione, Porto e territorio, Sostenibilità, Infrastruttura fisica e Competitività, Accountability istituzionale*. L'implementazione di tali obiettivi si sviluppa attraverso n. 20 azioni strategiche che vanno a tradurre e dare nuovo impulso alle diverse *componenti portuali*: da quella commerciale a quella logistica, da quella turistico – crocieristica a quella infrastrutturale e, non ultima, la componente industriale, all'insegna della sostenibilità economica ed ambientale.



La scelta degli obiettivi da raggiungere nell'arco temporale oggetto della programmazione è stata motivata anche dalla necessità di uniformare la programmazione strategica dell'Ente creando una coerenza logica ed una connessione con gli altri documenti programmatici alla base della condotta istituzionale dell'AdSP, in primis il Piano della Performance ossia il documento che contiene la definizione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, in continuità con la pianificazione triennale.

Tra gli elementi introdotti col POT vi è la proposta di un **modello di porto 6.0**. Il modello offre una chiave interpretativa delle attività che uno scalo moderno deve essere in grado di mettere in campo per favorire la crescita di un territorio e per dare valore aggiunto alle attività marittime e logistiche, al fine di migliorare il posizionamento strategico e la forza competitiva nello scenario globale del sistema portuale. Il POT presenta, infine, una rivisitazione della *Vision 2030 del Porto di Taranto* introdotta con il precedente Piano e, quindi, aggiornata nei contenuti e nella forma, al fine di presentare, in maniera chiara ed efficace gli elementi di competitività su cui la nuova programmazione è incentrata ed allineata con le prospettive di sviluppo del sistema portuale ionico.

Gli obiettivi e le sfide lanciati per il triennio 2020-2022 ambiscono a generare processi di innovazione e rigenerazione nei diversi ambiti che caratterizzano il sistema portuale di Taranto: dall'efficientamento energetico-ambientale al potenziamento della digitalizzazione dei processi e all'interoperabilità dei sistemi informativi. La nuova programmazione intende, inoltre, dare nuovo impulso all'economia del territorio, sostenendo la vitalità delle realtà produttive esistenti ed emergenti e la più ampia interconnessione ed integrazione dell'ecosistema portuale, con l'obiettivo di generare nuovi modelli di business declinabili nella filosofia della *'circular economy'*, cioè in grado di sostenere la massima valorizzazione delle risorse marittime-portuali, industriali, logistiche e turistiche.

Occorre sottolineare che l'azione strategica dell'AdSP e, di conseguenza, i suoi obiettivi sono stati, sono e potranno essere condizionati, anche nel corso del 2022 da alcuni fattori, endogeni ed esogeni, che potranno influire sulla vita amministrativa dell'Ente e, soprattutto, sulle scelte strategiche dei Vertici, a valle degli sviluppi ed esiti di alcuni processi attualmente *in fieri*. Gli obiettivi, infatti, come previsto dalla normativa di specifica di settore, sono coordinati con gli altri documenti strategici dell'Amministrazione e gli stessi potranno essere oggetto di modifica/integrazione a seguito dell'emanazione da parte del Ministero vigilante della Direttiva annuale sull'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale che andrà ad indicare gli obiettivi generali e specifici previsti per l'anno 2022 da detto Dicastero.

L'anno 2021 ha visto la riconferma del Presidente Sergio Prete alla guida dell'AdSP del Mar Ionio nonché la nomina del nuovo Segretario Generale dell'Ente nella persona di Roberto Settembrini e la ricomposizione del Comitato di Gestione, dell'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare, del Collegio dei Revisori e della Commissione Consultiva.

Nel corso dell'anno l'Ente ha avviato e concluso la fase di prima revisione del POT, addivenendo all'approvazione del documento con Delibera n. 16/2021 del 21.12.2021 del Comitato di Gestione, a seguito dell'espressione del parere favorevole da parte dell'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare in pari data. Attraverso la revisione annuale – conclusa in linea con le previsioni di cui alla L. 84/94 – l'Autorità ha proceduto alla rendicontazione di quanto accaduto nel periodo di vigenza del Piano medesimo (maggio 2020 – dicembre 2021) mediante l'esame di quanto realizzato, l'analisi dei risultati raggiunti e delle criticità incontrate nonché la puntuale verifica dello stato di attuazione delle azioni di piano al fine di poter tracciare il percorso futuro. Tale *modus operandi* ha consentito di attuare una precisa e dettagliata rilettura della programmazione strategica dell'Ente con un approccio concreto, realistico e volto alla migliore attuazione e applicazione degli obiettivi strategici sottesi al POT 2020-2022.

In linea con la metodologia attuata nelle precedenti annualità, gli Organi di vertice, anche in fase di revisione annuale del POT, hanno inteso abbracciare nuovamente il principio della *partecipazione*, riconoscendo in tale strumento un'occasione di apertura e promozione di politiche inclusive in grado di favorire l'integrazione tra i diversi piani di sviluppo e la coesione tra gli stakeholder del porto di Taranto.

Entro il 2022 l'Ente dovrà portare a compimento l'ultima annualità di vigenza del POT, con la consapevolezza di aver maturato un ampio livello di avanzamento delle azioni di Piano che, al dicembre 2021, presentano – *in fieri* – numerose iniziative e progettualità avviate e in corso di realizzazione e che, in alcuni ambiti, hanno consentito il raggiungimento di ambiziosi risultati per il porto di Taranto e, di riflesso, per il territorio locale. Infine, tenuto conto che l'AdSP del Mar Ionio risulta essere beneficiaria di numerosi interventi nell'ambito del Contratto Istituzionale di Sviluppo con e del PNRR, appare chiara all'orizzonte la necessità di guardare al futuro all'interno di un contesto operativo e programmatico più vasto che ambisce a rendere lo Scalo Jonico un catalizzatore non solo per il rilancio industriale e logistico del territorio, ma anche per il ridisegno delle relazioni - siano esse locali e transnazionali. Si auspica, in ottica di riconversione culturale, un approccio volto a conferire maggiore concretezza e dinamicità dell'*agere* pubblico. A tal fine, il citato Piano detta tempi e metodi ineludibili che prevedono una maggiore interrelazione e dialogo tra i vari attori pubblici e privati interessati dalla realizzazione delle opere pubbliche finanziate dai fondi del *recovery fund*.

In tale contesto, la mission istituzionale dell'Ente - tesa alla valorizzazione della risorsa mare - potrà concretizzare l'obiettivo di elevare e ricontestualizzare l'immagine della città portuale di Taranto, collocandola a livello Mediterraneo ed internazionale come destinazione crocieristica d'eccellenza e come piattaforma privilegiata in cui sviluppare progetti imprenditoriali e commerciali basati sui principi dell'innovazione, della cooperazione e della sostenibilità.

A seguito della revisione annuale del POT effettuata nel 2021, il sistema degli obiettivi strategici dell'AdSP, ovvero la missione istituzionale, per il periodo 2020-2022 è descritto nella tabella seguente.

Obiettivo	Descrizione
1. INNOVAZIONE	<p>Il POT 2020-2022 ha aperto l'AdSP a nuove dinamiche operative fortemente connotate da fattori connessi all'innovazione, riconosciuta quale driver preminente per un sinergico sviluppo delle attività portuali. L'obiettivo n. 1 del Piano, infatti, presenta una serie di azioni strategiche che individuano l'Ente quale promotore – nonché host principale – di un nuovo modus di interpretare le diverse vocazioni portuali e logistiche del cluster jonico che può oggi operare in un business environment connotato, in più ambiti, da un ampio respiro internazionale.</p> <p>In tale contesto, le attività intraprese dall'Ente nel primo anno e mezzo di vigenza del POT sono state orientate verso la crescita dell'ecosistema logistico, industriale e commerciale dello scalo, rendendolo protagonista di una crescita sostenibile e inclusiva, maturata grazie all'introduzione di nuove funzioni ad elevato carattere innovativo. Il Porto di Taranto si presenta oggi come hub di innovazione e sviluppo territoriale, rappresentando il luogo in cui la strategia di diversificazione dei traffici - avviata dall'Autorità negli ultimi 10 anni - ha visto il fiorire di nuove iniziative fortemente interconnesse tra loro e che hanno trasformato l'approccio operativo dello scalo, aprendolo a nuove dinamiche operative, relazionali e di sviluppo.</p> <p>La prima azione di Piano denominata "<i>Realizzazione del "FuturePORT Innovation Hub"</i> e promozione dell'innovazione in ambito portuale e logistico" ha permesso allo scalo di accedere ad un contesto in cui l'innovazione rappresenta il principale elemento di cambiamento rispetto al passato. Tra il 2020 e il 2021, a seguito del successo riscontrato nella fase pilota di lancio del Futureport Innovation Hub del porto di Taranto - avvenuto nel 2019 - l'Ente ha lavorato ai fini dell'avvio di programmi di incubazione e accelerazione di start up e scale up che saranno chiamate a trovare soluzioni innovative ed efficaci per soddisfare le reali esigenze di sviluppo e ammodernamento delle imprese dell'ecosistema portuale e logistico di Taranto.</p> <p>Quanto sopra con l'obiettivo di sostenere l'imprenditorialità, gli investimenti in innovazione, aiutando l'industria marittima a raggiungere i propri obiettivi nel contesto della Blue Economy, fattore chiave nella strategia di sviluppo del porto di Taranto. A tal fine, l'AdSPMI, in collaborazione con partner nazionali e internazionali, ha chiuso il 2021 con il lancio di "<i>FAROS</i>", un acceleratore marittimo unico in Italia, verticalmente specializzato nella Blue Economy.</p> <p>Nell'ambito dell'obiettivo n. 1 il tema dell'innovazione incontra, inoltre, quello della transizione al digitale, sempre secondo un modello di sviluppo sostenibile, in linea con la strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione. Il processo di digitalizzazione dell'Ente è un tema fondamentale su cui l'AdSP ha lavorato tra il 2020 e il 2021 al fine di costruire una cultura innovativa e digitale per l'intera Amministrazione nonché un percorso di semplificazione organizzativa.</p>
2. SOSTENIBILITA'	<p>La strategia sottesa al Piano Operativo Triennale 2020-2022 vede l'AdSPMI quale motore dello sviluppo di nuovi modelli di business in grado di conciliare la tradizione marittima con nuove visioni di sostenibilità tese a favorire la transizione verso una economia circolare e più competitiva nel settore portuale, puntando in primis – ma non in via esclusiva - sulla pianificazione energetica e ambientale. La strategia alla base del Piano</p>

	<p>ambisce a considerare il valore della resilienza energetica quale strumento da valorizzare al fine di attuare la conversione del Porto di Taranto verso uno smart green port.</p> <p>Tra il 2020 ed il 2021, il tema della sostenibilità ha assunto carattere di primaria importanza e l'Ente ha avviato una serie di azioni volte all'approfondimento e alla sperimentazione di progettualità e modelli innovativi relativi al miglioramento delle prestazioni ambientali ed energetiche delle attività portuali, anche in materia di combustibili alternativi, in linea con la programmazione europea. L'AdSPMI ha posto il tema della sostenibilità ambientale e della sua integrazione all'interno del sistema della pianificazione strategica dell'Ente tra le priorità alla base della Vision al 2030, giungendo, già nel corso del 2019, all'adozione del "Documento di pianificazione energetica e ambientale" che l'Amministrazione ha presentato in maniera ufficiale nell'ambito di un web meeting dedicato a "Taranto smart green port".</p> <p>Nel periodo di analisi della revisione annuale 2021, l'AdSPMI ha avviato le attività finalizzate a dare concreta declinazione operativa al DEASP, costruendo un porto attento agli obiettivi di sostenibilità energetico-ambientale declinati in interventi di riqualificazione che possano – con il massimo livello di coinvolgimento dell'intero ecosistema portuale – perseguire elevate prestazioni di funzionalità, continuità di servizio ed eco-sostenibilità e migliorare l'efficienza energetica all'interno dei confini del porto. In aggiunta alle azioni squisitamente connesse alle dinamiche ambientali e di efficientamento energetico del porto e dell'Ente, l'obiettivo legato alla "Sostenibilità" si è concretizzato anche in occasioni di upgrading delle modalità di governance, attraverso l'apertura a nuove dinamiche di policy making che, in diverse occasioni, hanno sposato il principio della partecipazione quale opportunità di rigenerazione del dialogo dell'Autorità con il proprio cluster nonché con gli stakeholder interni ed esterni al porto. Il tema della sostenibilità – con particolare riferimento all'impatto sociale che i porti generano rispetto al territorio in cui insistono – è stato oggetto di specifiche iniziative promosse su impulso del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili come nel caso del Patto sulle Disuguaglianze di Genere, attività che coinvolge direttamente l'Ente nei lavori del Gruppo di Lavoro attivato in seno ad Assoporti. In tale contesto, una rappresentanza di dipendenti delle AdSP nazionali è attualmente al lavoro per lo sviluppo di un percorso mirato al superamento delle disparità di genere nel settore dei trasporti e della logistica, anche attraverso il coinvolgimento e la sensibilizzazione del cluster portuale.</p>
<p>3. PORTO E TERRITORIO</p>	<p>Tra il 2020 e il 2021 l'AdSPMI ha proseguito la propria azione istituzionale volta alla promozione di iniziative e attività orientate ad avvicinare il porto di Taranto alla sua città e a integrare le rispettive politiche di sviluppo, sia grazie alla creazione di nuove relazioni con il tessuto associativo ed imprenditoriale locale che attraverso l'attivazione di partnership internazionali con Enti e realtà impegnate nel contesto di valorizzazione delle città portuali.</p> <p>Grazie al solido rapporto col cluster portuale ed alla costante volontà di aprirsi a nuove forme di interlocuzione e connessione, nel periodo di analisi della revisione annuale del POT 2020-2022 sono stati consolidati i processi di rafforzamento del rapporto tra porto e territorio, tema cui, proprio con il POT, l'Ente ha inteso affidare l'obiettivo strategico n. 3 (azioni 10-12) da raggiungere nel triennio di riferimento del citato documento programmatico.</p> <p>In tale ottica, l'AdSPMI ha inteso consolidare il binomio "Porto-città", incoraggiando e promuovendo l'attivazione di nuove sinergie attraverso l'organizzazione di eventi, anche digitali e la strutturazione di nuove progettualità - infrastrutturali e culturali - che ambiscono a sostenere la rigenerazione del ruolo di port-city. Il mare è l'elemento aggregante di un processo teso a connettere uomini, imprese e istituzioni, nell'ottica di disegnare un percorso virtuoso di rigenerazione urbana, sostenibile e di rilancio di competenze e professionalità legate al settore marittimo e portuale.</p>
<p>4. INFRASTRUTTURA FISICA E COMPETITIVITA'</p>	<p>Nel corso del 2020-2021 sono state ulteriormente rafforzate le attività dell'Ente volte a sostenere un incisivo efficientamento dell'infrastruttura fisica del porto di Taranto nonché l'ottimizzazione dei servizi portuali.</p> <p>Nonostante l'imperversare della crisi pandemica a livello globale, nel mese di luglio 2020, è stata avviata l'operatività del Molo Polisettoriale del porto di Taranto con il primo scalo della nave portacontaineri "Nicola" della compagnia CMA-CGM che ha inaugurato l'inserimento del porto di Taranto nel servizio feeder "SSLMED Turmed".</p> <p>Tra il 2020 e il 2021, la Società terminalista ha proceduto con le operazioni di revamping delle gru di banchina e con il generale efficientamento sia dell'asset infrastrutturale che gestionale del terminal.</p> <p>Tra gli elementi di maggior rilievo nel periodo di vigenza del POT vi è sicuramente la positiva stagione crocieristica del porto di Taranto che ha visto il 2021 come annus mirabilis per lo scalo jonico in termini di approdi e passeggeri, anche grazie alla scelta effettuata da MSC Crociere di includere Taranto nei propri itinerari del Mediterraneo. Gli importati traguardi raggiunti nell'anno in corso – frutto anche della proficua sinergia con il cluster portuale e degli investimenti infrastrutturali e di marketing effettuati dall'AdSP del Mar Ionio negli ultimi anni – sono giunti a valle del periodo più buio per il settore crocieristico internazionale che, nel corso del 2020, ha dovuto affrontare una lunga fase di arresto a causa dell'emergenza pandemica da Covid-19. A distanza di quattro anni dal primo scalo a Taranto della compagnia Marella Cruises nel 2017, l'Ente ha proseguito senza sosta la propria azione promozionale e di marketing volta a far conoscere l'unicità dell'offerta di Taranto alla platea delle cruise lines internazionali che, in maniera sempre crescente, stanno dimostrando apprezzamento ed interesse verso la "destinazione Taranto" quale meta crocieristica emergente del Mediterraneo. Nel corso del 2021, l'AdSP ha, inoltre, completato l'iter di concessione demaniale marittima con la Taranto Cruise Port Srl (TCP) aprendo per Taranto - "a destination beyond your</p>

	<p>imagination” - nuove strade per lo sviluppo del territorio anche come meta turistica d’eccellenza. La stagione 2022 prenderà il via a partire dal mese di marzo, con ben 9 diverse compagnie di navigazione e circa 50 approdi già confermati, inclusi quelli della MSC Crociere che, con la “MSC Splendida”, ha garantito la propria presenza nello scalo anche nella prossima annualità.</p> <p>L’AdSP, nonostante l’impossibilità di incontrare fisicamente nuove controparti di business durante la prima annualità di blocco a livello internazionale degli eventi pubblici in presenza a causa dell’emergenza Covid-19, ha curato un’intensa attività di marketing volta anche ad accrescere i livelli di internazionalizzazione dell’Ente, partecipando a numerose iniziative digitali nell’ottica di intercettare nuovi driver da sviluppare al fine di aprire lo scalo a opportunità di crescita sul panorama nazionale, Mediterraneo e internazionale. In linea gli obiettivi strategici declinati nel POT 2020-2022, le attività poste in essere da parte dell’Ente nel corso del periodo di riferimento sono state condotte con l’intento di creare, intorno al Porto di Taranto, una rete che, da un lato, facesse leva su un sistema logistico integrato e basato su strutture specializzate in grado di intercettare il traffico marittimo e, dall’altro, fosse connessa ad un indotto manifatturiero per favorire la crescita economica del territorio circostante, soprattutto in considerazione dell’attivazione della Zona Economica Speciale e della Zona Franca Doganale nel porto di Taranto. Nel caso della ZFD, nel febbraio 2021 l’Ente ha approvato il regolamento che ne disciplina il funzionamento e ne avvia l’operatività.</p> <p>Inoltre, sia nel 2020 che nel 2021 l’Ente ha avuto modo di portare a termine e presentare in maniera ufficiale l’ultimazione di alcune progettualità (l’insediamento del Centro Scientifico Merceologico nel porto di Taranto) nonché di interventi infrastrutturali (Per il 2020: Inaugurazione della testata del Molo San Cataldo, 1° Sporgente del Porto di Taranto; per il 2021: inaugurazione “calata 1” e degli edifici per sistemazioni logistiche dei servizi tecnico-nautici; inaugurazione banchina di levante del Molo San Cataldo).</p> <p>In aggiunta, il CIS ha dato avvio ad una serie di progetti volti all’attuazione degli interventi funzionali a risolvere le situazioni di criticità ambientale, socio-economica e di riqualificazione urbana, riguardanti la città e l’area di Taranto e ha altresì dato avvio alla realizzazione del piano di interventi per il porto di Taranto, per il recupero e la valorizzazione della città vecchia e per la valorizzazione culturale e turistica dell’Arsenale Militare, attraverso la riprogrammazione delle risorse esistenti. L’AdSPMI è soggetto attuatore e/o stazione appaltante di interventi strategici per lo sviluppo dello scalo jonico e della sua città. Nel periodo di riferimento della presente revisione annuale, l’AdSP è, inoltre, divenuta soggetto attuatore unico del progetto Distripark – oggi ridenominato Eco-industrial park - che prevede la promozione, attivazione ed il completamento delle procedure tecnico-amministrative e la realizzazione delle opere necessarie per la costruzione di una piattaforma logistica in area retroportuale, nonché degli interventi connessi alla creazione di una rete di trasporto intermodale in grado di agevolare lo sviluppo della logistica, in un’area di n. 75 ettari.</p> <p>Oltre a quanto illustrato in precedenza, l’AdSP è e sarà interessata dai progetti che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha previsto nel pacchetto di investimenti e riforme articolato in sei missioni e che per lo scalo jonico si concretizzeranno in circa 150 milioni di euro da investire per il potenziamento dell’infrastruttura portuale.</p>
<p>7. ACCOUNTABILITY ISTITUZIONALE</p>	<p>Le attività svolte dall’Ente al fine del raggiungimento dell’obiettivo n. 5 del POT dedicato all’Accountability istituzionale hanno avuto un impatto sia all’esterno che all’interno dell’Amministrazione essendo le stesse orientate da un lato all’empowerment della dotazione organica dell’AdSP e, dall’altro, alla più ampia comunicazione e rendicontazione della mission istituzionale. In particolare, l’emergenza pandemica mondiale ha portato l’Ente a rivedere e riorganizzare le proprie azioni di divulgazione dell’azione amministrativa anche in chiave digitale, garantendo una continuità nella valorizzazione dell’operato istituzionale.</p> <p>In linea con i principi di apertura, partecipazione e trasparenza sottesi al POT 2020-2022, i vertici dell’AdSP hanno inteso incontrare l’ecosistema del porto di Taranto in una piazza digitale aperta anche alla trasmissione in streaming sui social, innescando nuove dinamiche di accountability istituzionale.</p> <p>In tale ottica l’Ente, oltre a prendere parte ad eventi e meeting online, ha aperto le porte anche alla comunità virtuale, organizzando per la prima volta eventi digitali che si sono rivelati efficaci strumenti a supporto di una comunicazione inclusiva e diffusa. In particolare, nel corso del 2020, l’AdSPMI si è resa promotrice di alcuni web meeting trasmessi anche in live streaming sui canali social dell’Ente.</p> <p>La creazione dell’obiettivo denominato “ACCOUNTABILITY ISTITUZIONALE nel Piano Operativo Triennale 2020-2022 è stata generata dalla consapevolezza dell’Ente di essere una Amministrazione con un forte ruolo di costruzione di politiche con impatto diretto sulle imprese dell’ecosistema, sul sistema economico del territorio e sui cittadini. Ciò ha portato, nel tempo, a valorizzare e a rendere centrali le attività connesse al buon governo del territorio e al, conseguente, dovere di “rendere conto” di quanto messo in atto. In tale obiettivo, l’Ente ha capitalizzato i risultati raggiunti con l’avvio de processi di cambiamento (policy change) all’interno della propria programmazione attraverso l’introduzione di inediti momenti di partecipazione alla vita istituzionale ed ai processi di costruzione della pianificazione strategica. Il termine “accountability” della Pubblica Amministrazione è spesso usato come sinonimo di trasparenza, apertura o buon governo e, in senso più ampio, implica il dover “rendere conto” della propria condotta nei confronti di un altro soggetto (Accountability come “count”, cioè “conto”, “registro”). La performance dell’AdSP è fortemente connessa alla capacità di integrare nella pianificazione strategica dell’Ente ma, ancor più, nell’operatività quotidiana delle varie Direzioni, la piena adesione alle policy in materia di Anticorruzione e Trasparenza. La prevenzione</p>

e la repressione del fenomeno corruttivo inteso come maladministration è l'obiettivo posto dalla L. 190/2012 a tutte le P.A. e la trasparenza, ovvero la maggiore conoscibilità da parte dei cittadini dell'organizzazione e delle attività della P.A., costituisce il principale mezzo per raggiungere lo scopo. L'AdSP ha assegnato con il Piano della Performance 2021-2023, a tutte le Direzioni, un obiettivo strategico in materia di prevenzione della corruzione che consiste nell'implementare la mappatura dei processi dell'AdSP alla luce delle indicazioni di cui al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, indicando per ogni processo le attività che lo compongono e i rischi connessi allo stesso e sintetizzando il tutto in una rappresentazione tabellare di tale mappatura.

Nel contempo, l'Ente ha migliorato il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance secondo le indicazioni metodologiche fornite dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ed in particolare nel 2021 si è ampliato il meccanismo di valutazione della performance dell'ADSP da parte degli stakeholder aprendolo anche a quelli interni a far tempo dal 2022.

Nel triennio, al fine di implementare l'attività fin qui esperita, l'AdSP si prefigge di informatizzare il flusso per la pubblicazione dei dati nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, utilizzare un applicativo dedicato per la gestione e pubblicazione delle informazioni previste per legge, implementare la qualità della formazione erogata ai dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Strettamente correlate alle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza si pongono le previsioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. Detto Regolamento, prevede in particolare, al considerando n. 4, che "il diritto alla protezione dei dati personali non è una prerogativa assoluta ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con gli altri diritti fondamentali in ossequio al principio di proporzionalità". L'AdSP - ai fini dell'adeguamento alle nuove disposizioni in materia di privacy - ha aggiornato il "Sistema di gestione della protezione dei dati personali (SGPDP) ai sensi del GDPR e del D. LGS. 196/03 e s.m.i." e le relative Appendici. Tale Sistema è sottoposto ad un costante monitoraggio volto a garantire il rispetto delle disposizioni ivi contenute nonché ad individuare e correggere eventuali punti di debolezza. È previsto, altresì, un aggiornamento continuo del Sistema di gestione in linea con i numerosi e frequenti provvedimenti emanati dal Garante Privacy. L'attività dell'Amministrazione nel triennio sarà volta a redigere un Regolamento per la protezione dei dati personali (privacy), che declini operativamente le previsioni del Regolamento (UE) 2016/679 sopra citato. Sono stati implementati ed aggiornati i sistemi informatici di controllo, al fine di garantire la tutela dei dati, il Registro dei trattamenti, l'Elenco Ruoli Privacy e il Documento di valutazione dei rischi. L'AdSP, al fine di perseguire obiettivi di efficienza e di efficacia integrerà la formazione tradizionale in aula con nuove modalità di erogazione (ad es: e-learning) garantendo un pari livello qualitativo della necessaria formazione del personale in materia di privacy.

Nel prossimo triennio, al fine di accrescere il valore dell'accountability istituzionale all'interno dell'Ente, saranno, inoltre, implementate le attività di comunicazione istituzionale, l'uso di piattaforme social, lo sviluppo delle relazioni internazionali, attraverso accordi e partnership in grado di accrescere l'apertura dell'Ente verso la contaminazione ed il dialogo portuale multiculturale, nel Mediterraneo e a livello globale.

Con particolare riferimento agli interventi di implementazione, valorizzazione e empowerment delle risorse umane previsti dall'azione n. 19 del POT, l'AdSP, con Decreto n. 59/2020 in data 04.08.2020, successivamente rettificato/integrato dal Decreto n. 73/2020 del 21.09.2020, ha avviato la procedura di selezione per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di n. 19 (diciannove) posizioni vacanti in pianta organica da inquadrare nei livelli dal 1° al 4° livello del CCNL dei lavoratori dei porti, pubblicato a partire dal 14.10.2020 sull'Albo Pretorio dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione Bandi di Concorso - del portale istituzionale.

Nel termine per la presentazione delle domande di ammissione alla selezione le ore 12:00 del giorno 12.11.2020, sono pervenute n. 1.000 domande e con Decreto n. 6 del 14.01.2021- successivamente integrato dal Decreto n. 37 del 24.03.2021- sono stati approvati gli elenchi dei candidati ammessi "con riserva di accertamento dei requisiti di ammissione" alle fasi successive della selezione, nonché dei candidati esclusi dalla procedura. Ad oggi, sono concluse le procedure selettive per n. 15 profili.

Nel 2021 si è proceduto, inoltre, all'adeguamento alla nuova contrattazione decentrata per il periodo 01.01.2021/31.12.2023 sottoscritta in data 07.05.2021 (recepita con Delibera del Comitato di Gestione n. 6 del 11.05.2021, adottata e resa esecutiva con decreto del Presidente n. 65 del 18.06.2021 successivamente alla trasmissione per condivisione al Ministero Vigilante con nota prot. 5062 del 14.05.2021). L'AdSPMI, come disposto nel PTPCT 2021-2023, ha predisposto il codice di comportamento, integrato con le disposizioni contenute nel D.P.R. n. 62 del 16.04.2013 nonché con le Linee Guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche di cui alla Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 177 del 19 febbraio 2020, sulla base del documento redatto congiuntamente con le altre AdSP coordinate da Assoport.

Il codice è stato sottoposto a consultazione pubblica ed inviato all'OIV per acquisire il parere ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D. Lgs. 165/2001.

Tabella n. 1 – Gli Obiettivi del POT 2020/2022

1.2 Le azioni del Piano Operativo Triennale 2020-2022 (revisione annuale 2021).

Gli obiettivi del vigente POT 2020-2022 vengono recepiti in azioni che, attraverso la loro implementazione, ne consentono l'attuazione nelle diverse componenti portuali che traducono in elementi operativi le strategie a lungo termine. Le azioni sono state oggetto di rivisitazione in sede di revisione annuale del POT (2021) per dare atto – da un lato – dello stato di avanzamento del processo di realizzazione degli obiettivi e - dall'altro - allineare tale processo ad eventi e circostanze connessi agli sviluppi del porto e/o degli scenari in cui esso opera.

OBIETTIVO	AZIONE
1. INNOVAZIONE	1. Realizzazione e avvio dell'acceleratore di start up "FAROS" e promozione dell'innovazione in ambito portuale e logistico.
	2. Digitalizzazione dell'Ente
	3. Sportello Unico Amministrativo (SUA)
	4. Port Community System (PCS)
	5. Innalzamento dei livelli di sicurezza dell'area portuale e delle aree industriali limitrofe, da estendere eventualmente anche in ambito ZES
2. SOSTENIBILITA'	6. Approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili e sviluppo dei carburanti alternativi e LNG
	7. Sviluppo della mobilità sostenibile in ambito portuale
	8. Sviluppare l'ambito della circular economy
	9. Governance innovativa per Taranto Città Portuale sostenibile.
3. PORTO E TERRITORIO	10. "Porto e città": (ri)costruzione di legami e relazioni con il territorio attraverso la materializzazione di una nuova identità territoriale basata sulla cultura del mare.
	11. Sviluppo dell'"Open Port - Exhibition center del Porto di Taranto"
	12. Piano di interventi di rigenerazione di aree "leisure/ambientali" in ambito portuale e urbano: il Waterfront come infrastruttura fisica e sociale in grado di generare nuove configurazioni e dimensioni progettuali.
4. INFRASTRUTTURA FISICA E COMPETITIVITA'	13. Efficienzamento ed ottimizzazione dei servizi portuali
	14. Efficienzamento ed ottimizzazione dell'infrastruttura esistente ed Implementazione di nuove infrastrutture strategiche.
	15. Attrazione per investimenti: Zona Economica Speciale (ZES) Ionica e Zona Franca Doganale del Porto di Taranto
	16. Valorizzazione del ruolo del Porto di Taranto nell'ambito dei corridoi della rete TEN-T

OBIETTIVO	AZIONE
	17.Promozione e Marketing, supporto al cluster logistico-industriale-marittimo tarantino e avvio dello Ionian cruise cluster
5. ACCOUNTABILITY ISTITUZIONALE	18.Prevenzione della Corruzione, Performance e Protezione dei dati personali
	19.Riorganizzazione delle Risorse Interne dell'AdSP attraverso interventi di implementazione, valorizzazione e empowerment delle risorse umane
	20.Relazioni internazionali e comunicazione Istituzionale anche attraverso il portale WEB e i canali social

Tabella n. 2 – Azioni del POT 2020-2022 / revisione annuale 2021

Gli obiettivi di cui al presente Piano sono il risultato del necessario coordinamento delle azioni del POT con le necessità operative dell'AdSPMI nel periodo di riferimento.

Si rappresenta che, allo stato, non è ancora pervenuta, da parte del Ministero vigilante, la **Direttiva annuale sull'individuazione degli obiettivi** finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale e, quindi, non sono conosciuti gli obiettivi generali e specifici previsti per l'anno 2022 da detto Dicastero. Pertanto, si ritiene, sin da ora, che il presente **Piano dovrà essere modificato/integrato** a seguito dell'assegnazione degli obiettivi summenzionati al Presidente dell'AdSPMI.

CAPITOLO 2

2.1 L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio

L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio è un *“ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale”* dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria, istituito con la Legge n. 84/1994, per come modificata dal D.lgs. n. 169/2016 e dal D.lgs. n. 232/2017, che svolge i seguenti compiti (mandato istituzionale):

- a) indirizzo, programmazione, coordinamento, regolazione, promozione e controllo, anche mediante gli uffici territoriali portuali secondo quanto previsto all'articolo 6-bis, comma 1, lettera c), delle operazioni e dei servizi portuali, delle attività autorizzatorie e concessorie di cui agli articoli 16, 17 e 18 e delle altre attività commerciali ed industriali esercitate nei porti e nelle circoscrizioni territoriali. All'autorità di Sistema Portuale sono, altresì, conferiti poteri di ordinanza, anche in riferimento alla sicurezza rispetto a rischi di incidenti connessi alle attività e alle condizioni di igiene sul lavoro ai sensi dell'articolo 24;
- b) manutenzione ordinaria e straordinaria delle parti comuni nell'ambito portuale, ivi compresa quella per il mantenimento dei fondali;
- c) affidamento e controllo delle attività dirette alla fornitura a titolo oneroso agli utenti portuali di servizi di interesse generale, non coincidenti né strettamente connessi alle operazioni portuali di cui all'articolo 16, comma 1;
- d) coordinamento delle attività amministrative esercitate dagli enti e dagli organismi pubblici nell'ambito dei porti e nelle aree demaniali marittime comprese nella circoscrizione territoriale; e) amministrazione in via esclusiva delle aree e dei beni del demanio marittimo ricompresi nella propria circoscrizione;
- e) amministrazione in via esclusiva delle aree e dei beni del demanio marittimo ricompresi nella propria circoscrizione, in forza di quanto previsto dalla presente legge e dal codice della navigazione, fatte salve le eventuali competenze regionali e la legislazione speciale per la salvaguardia di Venezia e della sua laguna. Per la gestione delle attività inerenti le funzioni sul demanio marittimo le Autorità di sistema portuale si avvalgono del Sistema informativo del demanio marittimo (S.I.D.);
- f) promozione e coordinamento di forme di raccordo con i sistemi logistici retroportuali e interportuali.

L'attività dell'AdSP MI è caratterizzata dallo svolgimento di funzioni di regolazione e di amministrazione generale nell'ambito della propria circoscrizione territoriale individuata con Decreto del Ministro dei Trasporti e della Navigazione del 6 aprile 1994 (Gazz. Uff. 20 maggio 1994, n. 116), che recita: *“La circoscrizione territoriale dell'Autorità Portuale di Taranto è costituita dalle aree demaniali marittime, dalle opere portuali e dagli antistanti spazi acquei, compresi nel tratto di costa che va dal Molo Sant'Eligio fino alla riva sinistra del fiume Tara”*, ed ampliata con Decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti del 23 giugno 2004 (Gazz. Uff. 10 luglio 2004, n. 160), che sancisce: *“Il limite est della circoscrizione territoriale dell'Autorità Portuale di Taranto è esteso dal Molo S. Eligio fino al confine del molo di ponente del Castello Aragonese ed è individuato dal punto di coordinate geografiche: lat. 40°28'20" NORD - long. 17°13'58" EST”*.

2.2 Organizzazione/Risorse umane

L'Organizzazione dell'AdSP del Mar Ionio comprende:

- il **Presidente**, legale rappresentante dell'Ente, nominato dal Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, d'intesa con il Presidente o i Presidenti della regione interessata, svolge i compiti di indirizzo strategico e gestionale dell'Ente, coordina le P.A. presenti in porto, promuove i programmi di investimento infrastrutturale e amministra le aree e i beni del demanio marittimo, ai sensi dell'art. 8 della L. 84/94;

- il **Comitato di Gestione**, svolge i compiti di indirizzo strategico e gestionale dell'Ente e del demanio marittimo ricadente nella circoscrizione territoriale di competenza, ai sensi dell'art. 9 della L. 84/94;
- il **Collegio dei Revisori dei Conti**, svolge tutti i compiti previsti dalla normativa vigente relativamente alla funzione di revisore dei conti, ai sensi dell'art. 11 della L. 84/94;
- il **Segretariato Generale**, composto dal Segretario Generale e dalla Segreteria tecnico-operativa, la quale comprende il personale dipendente dell'Ente, ai sensi dell'art. 10 della L. 84/94;
- l'**Organismo di Partenariato della Risorsa Mare**, quale organismo di confronto partenariale ascendente e discendente con funzioni consultive di partenariato economico e sociale, ai sensi dell'art. 11 bis della L. 84/94;
- la **Commissione Consultiva**, quale organismo con funzioni consultive su determinate materie, ai sensi dell'art. 15 della L. 84/94.

La struttura organizzativa dell'AdSPMI definita con Decreto n. 99/2019 del 13 settembre 2019 risulta articolata in:

- Presidente dell'AdSP del Mar Ionio;
- Segretario Generale dell'AdSP del Mar Ionio;
- Ufficio indipendente del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- n. 5 Direzioni, suddivise in Sezioni, a cui è preposto un Dirigente;
- n. 1 Sezione "Staff di Segreteria" alle dirette dipendenze del Presidente e del Segretario Generale.

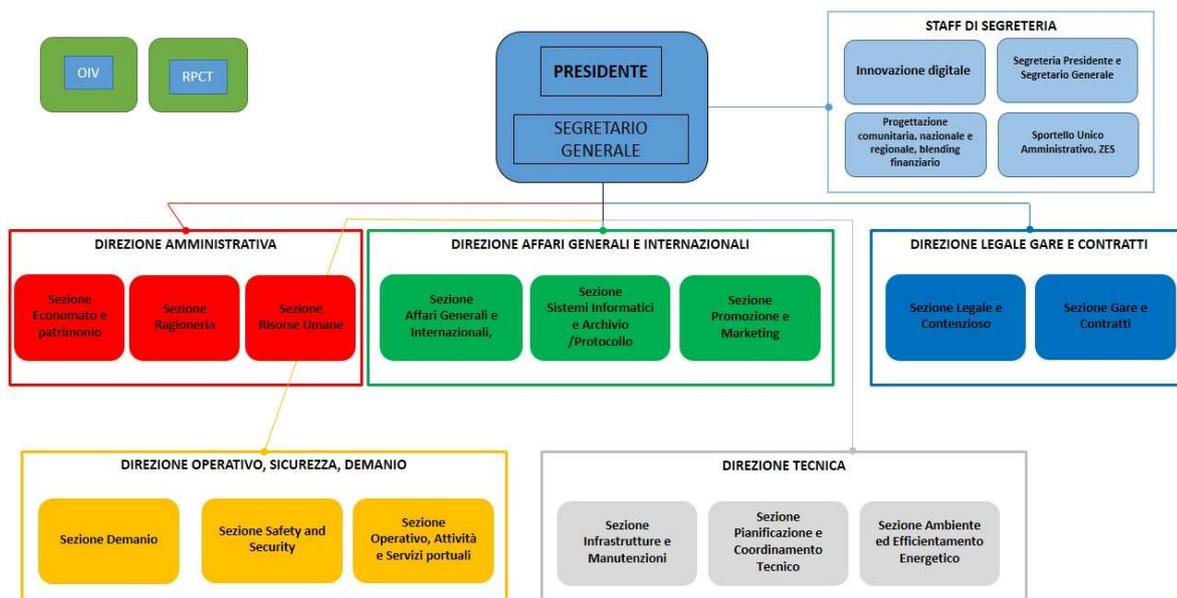


Figura n. 1 – Struttura organizzativa dell'AdSPMI approvata con Decreto n. 99/2019 del 13.09.2019

A ciò si aggiunge che con Decreto n. 9/2021 del 29.01.2021, è stato istituito l'Ufficio Speciale Opere Strategiche (USOS) e con successivo decreto di attuazione n. 161 del 14.12.2021 ne è stata definita la composizione. L'USOS è una sezione ulteriore della Direzione Tecnica creata temporaneamente per "attivare e coordinare le attività di progettazione, appalto e realizzazione delle opere strategiche per il porto e le aree rientranti nella circoscrizione territoriale dell'AdSP MI ed in quelle oggetto della richiesta di ampliamento della stessa circoscrizione al MIMS, al fine di sviluppare i traffici e riqualificare l'interfaccia tra la città e il porto.

Infine con Decreto n. 13 del 27.01.2021 è stata ulteriormente modificata la struttura organizzativa rinviando ad una fase successiva l'emanazione dei relativi provvedimenti attuativi.

I compiti svolti dalla struttura organizzativa sono dettagliatamente indicati nel Funzionigramma dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio di cui al Decreto n. 109/18 del 9 ottobre 2018 consultabile al seguente link https://port.taranto.it/albopretorio/index.php?option=com_content&view=article&id=99:revisione-del-funzionigramma-dell-autorita-di-sistema-portuale-del-mar-ionio&catid=58&Itemid=244&lang=it ad oggi in fase di aggiornamento.

2.3 Il personale dell'AdSP del Mar Ionio

Per comprendere adeguatamente gli obiettivi attribuiti alle Direzioni di questa Amministrazione è opportuno rappresentare il quadro della struttura organizzativa dell'Ente.

La pianta organica dell'AdSPMI, approvata ai sensi dell'art. 9, co. 5, lett. i) della L. n. 84/ 1994 dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. M_INF.VPTM. 7543 del 19 marzo 2018, prevede complessive 70 unità, suddivise in: n. 5 Dirigenti, n. 3 Quadri A, n. 6 Quadri B, n. 7 Impiegati di 1° livello, n. 11 Impiegati di 2° livello, n. 20 Impiegati di 3° livello, n. 16 Impiegati di 4° livello e n. 2 Impiegati di 5° livello.

Con Decreto n. 89/20 in data 30.10.2020 è stato approvato e reso esecutivo il Piano Triennale dei Fabbisogni 2020 – 2022 (PTFP).

Di seguito la tabella illustrativa della consistenza del personale al 31.12.2021.

Dotazione ex Decreto n. 99/2019 del 13.09.2019			Personale in forza al 1° gennaio 2021	Vacanze in organico	Pensionamenti previsti	Passaggi previsti/concorsi vinti da personale interno	Assunzioni effettuate	Personale in forza al 31 dicembre 2021	Assunzioni in corso di completamento 2022
			2021	2021	2021	2021	2021	2021	2022
DIRIGENTE	DIR	5	4	1	0	0	0	4	
QUADRO	A	3	0	3	0	0	0	0	
QUADRO	B	6	6	0	0	0	0	6	
IM	1°	7	4	3	0	2*	0	6	
IM	2°	11	10	1	0	0	1	11	
IM	3°	20	16	4	0	-2	3	17	1
IM	4°	16	3	14	0	1**	3	7	8,5
IM	5°	2	2	0	0	-1	0	1	

TOTALI	70	45	25	0	0	7,00	52	9,5 ***
--------	----	----	----	---	---	------	----	---------

* concorso vinto da personale interno originariamente inquadrato al 3° liv;

** vincitore di concorso interno per progressione verticale originariamente inquadrato al 5° liv.

*** di cui 5 unità assunte con decorrenza gennaio 2022.

Con riferimento alle procedure assunzionali, con Decreto n. 38 del 26.05.2020, l'AdSPMI ha avviato una procedura selettiva riservata al personale interno finalizzata alla progressione verticale per la copertura di n. 1 unità da inquadrare a tempo pieno e indeterminato al 4° livello del CCNL dei lavoratori dei porti; detta procedura si è conclusa nel mese di marzo 2021 con Decreto n. 25 del 03.03.2021.

Sempre nel 2020, con Decreto n. 73/2020 del 21.09.2020, è stata avviata una selezione pubblica per la copertura di n. 19 posizioni vacanti in pianta organica da assumere con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato ai livelli dal 1° al 4° del CCNL dei lavoratori dei porti. Nel 2021 è stata completata la selezione di n. 14 profili di cui 5 assunti con decorrenza da gennaio 2022 ed è in corso di definizione nel corrente esercizio la selezione per i restanti 5 profili.

Con Decreto n. 9/2021 del 29.01.2021, è stato istituito l'Ufficio Speciale Opere Strategiche (USOS) e con successivo Decreto di attuazione n. 161 del 14.12.2021 ne è stata definita la composizione, prevedendo l'assunzione di n.3 impiegati tecnici a tempo determinato (per due anni eventualmente prorogabili), mediante scorrimento delle graduatorie in corso di validità di cui all'avviso di selezione avviato con il Decreto n. 73/2020 cit, oltre che l'assegnazione interna temporanea del personale in servizio presso l'Ente.

Dette assunzioni, disposte nel 2021 e con decorrenza dal mese di gennaio 2022, sono state effettuate in conformità all'art. 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

Nel prospetto seguente è riportata la dotazione effettiva del personale a tempo indeterminato al 31.12.2021 suddivisa tra le articolazioni di cui alla suindicata struttura organizzativa in base ai livelli di inquadramento di cui all'art. 4, "Classificazione del personale", del C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti:

Presidente dell'AdSP del Mar Ionio: Prof. Avv. Sergio Prete
Segretario Generale dell'AdSP del Mar Ionio: Dott. Roberto Settembrini
Organismo Indipendente di Valutazione monocratico dell'AdSP del Mar Ionio: Prof. Antonio Nisio
Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance (STP): <ul style="list-style-type: none"> ○ Silvia Coppolino - Responsabile della STP; ○ Marco Laghezza - Componente e Segretario della STP; ○ Aurelio Svelto - Componente; ○ Gabriella Epicoco - Componente.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: Dott.ssa Raffaella Ladiana
Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gabriella Epicoco – Componente; ○ Marco Laghezza – Componente.
Staff di Segreteria/Segreteria Presidente e Segretario Generale
Alle dirette dipendenze del Presidente e del Segretario Generale;
Segreteria del Presidente e del Segretario Generale: <ul style="list-style-type: none"> ○ Debora Marullo, 2° Livello, diploma in Ragioneria; ○ Valeria Todaro, 3° Livello, diploma di Maturità Magistrale;
Innovazione digitale: <ul style="list-style-type: none"> ○ Luciano Manelli, 1° Livello, laurea in Ingegneria

Direzione Amministrativa	
Dirigente della Direzione: Raffaella Ladiana, Dirigente, laurea in Economia e Commercio;	
a)	<p>Sezione Ragioneria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Sezione: Svelto Aurelio, Quadro B, diploma di Ragioniere e Perito commerciale; <ul style="list-style-type: none"> o Giuseppe D’Ettore, 3° Livello, laurea in Economia; o Francesco Lemma, 2° Livello, laurea in Economia aziendale.
b)	<p>Sezione Economato/Patrimonio:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Manuela Palombo, 1° Livello, diploma di Ragioneria; o Maria Rosaria Stecca, 2° Livello, laurea in Scienze Statistiche ed Economiche.
c)	<p>Sezione Risorse Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Sezione: Svelto Aurelio, Quadro B, diploma di Ragioniere e Perito commerciale; <ul style="list-style-type: none"> o Dorotea Giancola, 3° Livello, laurea in Lingue per l’impresa e la cooperazione internazionale.
Direzione Affari Generali e Internazionali	
Dirigente pro-tempore della Direzione: Roberto Settembrini, Segretario Generale dell’AdSP nelle more dell’assunzione del Dirigente preposto	
a)	<p>Sezione Affari Generali e Internazionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Sezione: Silvia Coppolino, Quadro B, laurea in Lingue e letterature straniere; <ul style="list-style-type: none"> o Noemi Frascella, 3° Livello, laurea in Traduzione Letteraria Tecnico-scientifica; o Marco Laghezza, 3° Livello, laurea in Giurisprudenza; Servizi Ausiliari: <ul style="list-style-type: none"> o Emilio Fiorentino, 4° Livello, diploma di Qualifica professionale per addetto alla contabilità d’azienda; o Domenico Florio, 3° Livello, licenza media; o Felice Magarelli, 5° Livello, diploma Liceo Linguistico.
b)	<p>Sezione Promozione e Marketing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Sezione: Silvia Coppolino, Quadro B, laurea in Lingue e letterature straniere; <ul style="list-style-type: none"> o Francesco Cacchiullo, 3° Livello, diploma di Tecnico della grafica pubblicitaria; o Cristina Carriere, 3° Livello, laurea in Lingue moderne per la Comunicazione Internazionale.
c)	<p>Sezione Sistemi Informatici e Archivio/Protocollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Francesco Cosa, 2° Livello, diploma di Maturità professionale per segretario di amministrazione; o Vito Liotino, 4° Livello, diploma di Maturità biologico – sanitario; o Gianfranco Fornaro, 3° Livello, diploma di Perito industriale spec. in telecomunicazioni; o Cosimo Lemma, 4° Livello, Laurea in Ingegneria Informatica.
Direzione Legale/Gare e Contratti	
Dirigente della Direzione: Marina Altamura, Dirigente, Laurea in Giurisprudenza;	
a)	<p>Sezione Legale e Contenzioso:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Gabriella Epicoco, 3° Livello, laurea in Giurisprudenza; o Stefania Sardella, 2° Livello, laurea in Giurisprudenza.
b)	<p>Sezione Gare e Contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Sezione: Angela Inverni, Quadro B, laurea in Scienze Politiche; <ul style="list-style-type: none"> o Andrea Intini, 3° Livello, laurea in Ingegneria; o Francesco Sapio, 3° Livello, laurea in Ingegneria.
Direzione Operativo, Sicurezza, Demanio	
Dirigente della Direzione: Giuseppe Lecce, Dirigente, diploma di Geometra;	
a)	<p>Sezione Operativo, Attività e Servizi portuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Lara Grandinetti, 1° Livello, laurea triennale in Matematica; o Ilaria Bianco, 4° Livello, diploma di Ragioniere e Perito commerciale.
b)	<p>Sezione Safety and Security:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Francesco Cipollone, 2° Livello, diploma di Perito Industriale; o Antonio Covella, 3° Livello, diploma di Geometra; o M. Tiziana Stea, 1° Livello, laurea in Ingegneria Meccanica; o Angelo Brisci, 4° Livello, diploma di Ragioniere e Perito commerciale.
c)	<p>Sezione Demanio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Sezione: Pasqua Cito, Quadro B, laurea in Economia bancaria, finanziaria e assicurativa; <ul style="list-style-type: none"> o Alessandro Massa, 2° Livello, diploma di Geometra; o Maria Romito, 4° Livello, diploma di Maturità linguistica; o Manuela Brandimarte, 3° Livello, laurea in Giurisprudenza.

Direzione Tecnica	
Dirigente della Direzione: Domenico Daraio, Dirigente, laurea in Ingegneria;	
a)	Sezione Infrastrutture e Manutenzione: <ul style="list-style-type: none"> ○ Alessandro Buzzacchino, 1° Livello, laurea in Ingegneria, ○ Daniele Etna, 2° Livello, diploma di Geometra; ○ Vincenzo Scarcella, Quadro B, diploma di Geometra; ○ Desirèè Morrone 4° livello, laurea in Ingegneria.
b)	Sezione Ambiente ed Efficiamento energetico: <ul style="list-style-type: none"> ○ Maria Santoro, 3° Livello, laurea in Ingegneria; ○ Gianluca Semitaio, 2° Livello, laurea in Ingegneria; ○ Gennaro Ruggieri, 2° Livello, laurea in Ingegneria.
c)	Sezione Pianificazione e Coordinamento tecnico: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gianfranco Gisonda, 1° Livello, laurea triennale in Scienze geo-topo-cartografiche, estimative, territoriali, edilizie.
d)	Ufficio Speciale Opere Strategiche (USOS): <ul style="list-style-type: none"> ○ Coordinatore della Sezione: Gaetano Internò, Quadro B, laurea in Ingegneria; ○ Serena Tinelli, 3° Livello, laurea in Ingegneria; ○ Vincenzo Giuseppe Elia, 3° Livello, laurea in Ingegneria; ○ Nicoletta Siliberti, 2° Livello, laurea in Giurisprudenza e laurea in Scienze Politiche.

Gli *aspetti qualitativi* della dotazione organica effettiva risultano sinteticamente rappresentati dalle tabelle sotto-riportate.

Personale a tempo indeterminato al 31.12.2021 impiegato esclusivamente a tempo pieno:

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Personale dirigente	2	2	4
Personale non Dirigente	27	21	48
Totale	29	23	52

Personale a tempo indeterminato distinto per classi di età al 31.12.2021:

Tipologia	meno 30 anni	tra 30 a 34	tra 35 e 39	tra 40 e 44	tra 45 e 49	Tra 50 e 54	Tra 55 e 59	Tra 60 e 64	Tra 65 e 67	68 e oltre	totale
Dirigente						2	1	1	0	0	4
Non dirigente	1	1	8	8	20	4	3	0	1	2	48

Personale a tempo indeterminato distinto per classi di anzianità al 31.12.2021:

Tipologia	Anni					Totale
	tra 0 e 5	tra 6 e 10	tra 11 e 15	tra 16 e 20	tra 21 e 25	
Dirigente	1			0	3	4

Non dirigente	8	12	7	19	2	48
---------------	---	----	---	----	---	----

Personale a tempo indeterminato distinto per titolo di studio:

Tipologia	Fino alla scuola dell'obbligo	Lic. Media Superiore	Laurea Breve	Laurea	Specializzazione Post Laurea/Dottorato di ricerca	Totale
Dirigente		1		3		4
Non Dirigente	1	18	3	25	1	48

Lavoro flessibile. L'AdSPMI si avvale dell'istituto della somministrazione e di personale assunto a tempo determinato inserito all'interno dell'USOS.

Nel corso dell'anno 2021, con delibera di aggiudicazione 185/2021 del 23.06.2021, è stato affidato il servizio di ricerca, selezione e somministrazione di lavoro a termine della durata di 12 mesi che si è concluso nello stesso anno con la fornitura di n. 3 unità lavorative di cui una con decorrenza dal mese di dicembre 2021, una con decorrenza dal mese di gennaio 2022, mentre per la restante unità è in definizione la decorrenza contrattuale.

L'organico in servizio (52 unità), allo stato, non copre la previsione della Pianta Organica approvata dal Ministero vigilante, ma una percentuale pari a circa il 74%.

La circostanza innanzi evidenziata, come intuibile, riverbera effetti segnatamente negativi sui carichi di lavoro dell'intera struttura e, di conseguenza, sulla realizzazione degli obiettivi.

2.4 Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile

PREMESSA

L'art.263, comma 4 – bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. *decreto rilancio*), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 ha previsto che: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative...”*.

L'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid – 19 e gli stimoli apportati dalle norme, che si sono succedute negli ultimi anni in tema di lavoro agile, hanno rappresentato un'occasione per l'AdSPMI per proseguire nel processo di innovazione dell'organizzazione e del funzionamento dell'ente al fine di

incrementare la capacità di perseguire i propri fini in maniera efficace, efficiente ed economica, di favorire l'orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile, pertanto, si integra nel ciclo di programmazione dell'Ente raccordandosi sistematicamente con l'insieme dei documenti di pianificazione e programmazione ed in particolare con il Piano della Performance (art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150). Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 attualmente vigente.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che all'art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* stabilisce che *“le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*.
- La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *“in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.
- Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica ha fornito gli indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposta come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Le misure più significative riguardano:
 - Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18, co. 5, del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015).
 - Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L. 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art. 87 commi 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni).

- Introduzione del POLA: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.* (Art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020).
- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19.10.2020);
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 09.12.2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA.

L'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021 convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO nel quale confluiranno i seguenti documenti programmatici dell'Ente:

- Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP);
- Il Piano della Performance;
- Il POLA;
- Il Piano anticorruzione.

La scadenza originaria del PIAO prevista per il 31.01.2022 è stata prorogata al 30 aprile 2022 dall'art. 1, comma 12, lett. a) del D.L. 228 del 30.12.2021 (milleproroghe 2022) che ha introdotto all'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021 l'ulteriore comma 6 bis che dispone che *“in sede di prima applicazione il piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 18-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82; c) articolo 1, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56; d) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; e) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.*

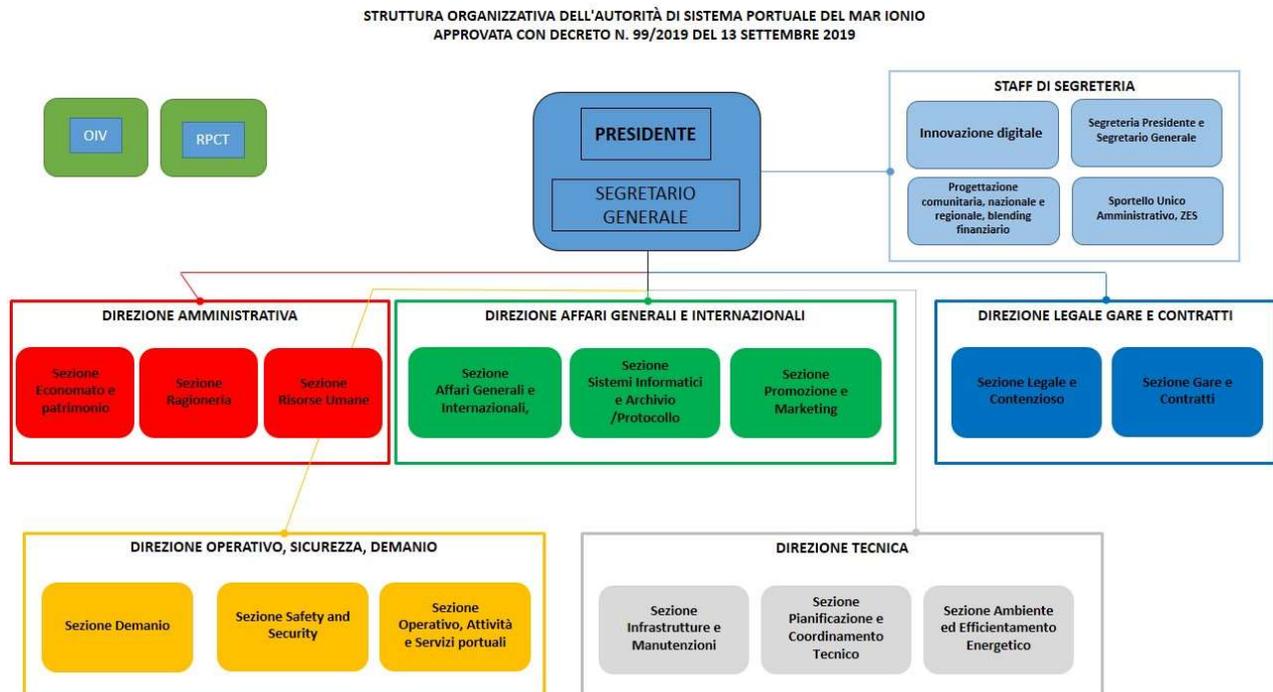
Per quanto precede si presenta il POLA dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio.

Il documento si struttura conformemente alle linee guida in quattro parti:

- PARTE I - LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO;
- PARTE II – MODALITÀ ATTUATIVE;
- PARTE III - SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE;
- PARTE IV - PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE.

PARTE I - LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

- STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE
- Con Decreto n. 99/2019 del 13.09.2019 l'AdSPMI ha definito l'attuale struttura organizzativa.



A ciò si aggiunge che con Decreto n. 9/2021 del 29.01.2021, è stato istituito l'Ufficio Speciale Opere Strategiche (USOS) e con successivo decreto di attuazione n. 161 del 14.12.2021 ne è stata definita la composizione. L'USOS è una sezione ulteriore della Direzione Tecnica creata temporaneamente per "attivare e coordinare le attività di progettazione, appalto e realizzazione delle opere strategiche per il porto e le aree rientranti nella circoscrizione territoriale dell'AdSP MI ed in quelle oggetto della richiesta di ampliamento della stessa circoscrizione al MIMS, al fine di sviluppare i traffici e riqualificare l'interfaccia tra la città e il porto.

Infine con Decreto n. 13 del 27.01.2021 è stata ulteriormente modificata la struttura organizzativa rinviando ad una fase successiva l'emanazione dei relativi provvedimenti attuativi.

La tabella che segue pone a confronto la pianta organica approvata con la dotazione organica al 31.12.2021.

Tabella n. 3 – Confronto Pianta Organica approvata al 19.03.2018/Dotazione organica al 31 dicembre 2021

Pianta organica approvata dal Ministero al 19.03.2018	Dotazione organica al 31 dicembre 2021
n° 5 - Dirigenti	n°4 Dirigenti
n° 3 - Quadri A	//
n° 6 - Quadri B	n° 6 - Quadri B
n° 7 - 1° livello	n° 6 - 1° livello

n° 11 - 2° livello	n° 11 - 2° livello
n° 20 - 3° livello	n° 17 - 3° livello
n° 16 - 4° livello	n° 7 - 4° livello
n° 2 - 5° livello	n° 1 - 5° livello
Totale 70 unità	Totale 52 unità

La dotazione organica effettiva dell'AdSPMI, è oggi articolata nelle 5 Direzioni e Staff di Segreteria - come da tabella che segue - in base ai livelli di inquadramento di cui all'art. 4, "Classificazione del personale", del C.C.N.L dei Lavoratori dei Porti:

Staff di Segreteria/Segreteria Presidente e Segretario Generale
N. 1 1° livello;
N. 1 2° Livello;
N. 1 3° Livello;
TOTALE N. 3 UNITA'
Direzione Amministrativa Sezioni Ragioneria - Economato/Patrimonio - Risorse Umane
N. 1 Dirigente;
N. 1 Quadro B;
N. 1 1° livello;
N. 2 2° livello;
N. 2 3° livello
TOTALE N. 7 UNITA'
Direzione Affari Generali e Internazionali Sezioni Affari Generali e Internazionali - Promozione e Marketing - Sistemi Informatici e Archivio/Protocollo
Dirigente pro-tempore della Direzione: Segretario Generale dell'AdSP nelle more dell'assunzione del Dirigente preposto;
N. 1 Quadro B;
N. 1 2° livello;
N. 6 3° livello;
N. 3 4° livello;
N. 1 5° livello
TOTALE N. 12 UNITA'
Direzione Legale/Gare e Contratti Sezioni Legale e Contenzioso - Gare e Contratti
N. 1 Dirigente
N. 1 Quadro B;
N. 1 2° livello;
N. 3 3° livello;
TOTALE N. 6 UNITA'
Direzione Operativo, Sicurezza, Demanio

Sezioni Operativo, Attività e Servizi portuali - Safety and Security - Demanio
N. 1 Dirigente; N. 1 Quadro B; N. 2 1° livello; N. 2 2° livello; N. 2 3° livello; N. 3 4° livello
TOTALE N. 11 UNITA'
Direzione Tecnica
Sezioni Infrastrutture e Manutenzione - Ambiente ed Efficiamento energetico -Pianificazione e Coordinamento tecnico - USOS
N. 1 Dirigente; N. 2 Quadro B; N. 2 1° livello; N. 3 2° livello; N.1 2° livello in assegnazione temporanea dalla Direzione Legale/Gare e Contratti N. 2 3° livello N. 1 3° Livello in assegnazione temporanea dalla Staff di Segreteria/Segreteria di Presidenza e Segretario Generale N. 1 4° livello;
TOTALE N. 13 UNITA'
TOTALE GENERALE N. 52 UNITA'

Lavoro flessibile. L'AdSPMI si avvale dell'istituto della somministrazione e del personale assunto a tempo determinato inserito all'interno dell'USOS.

Nel corso dell'anno 2021, con delibera di aggiudicazione 185/2021 del 23.06.2021, è stato affidato il servizio di ricerca, selezione e somministrazione di lavoro a termine della durata di 12 mesi che si è concluso nello stesso anno con la fornitura di n. 3 unità lavorative di cui una con decorrenza dal mese di dicembre 2021, una con decorrenza dal mese di gennaio 2022, mentre per la restante unità è in definizione la decorrenza contrattuale.

LIVELLO ATTUALE DI IMPLEMENTAZIONE E DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio ha approvato con Decreto del Presidente n. 25 del 12.03.2020 il "Regolamento temporaneo recante misure straordinario in materia di lavoro agile in corrispondenza dello stato di emergenza epidemiologica da COVID – 19 Corona Virus per il personale dell'AdSPMI".

Con il medesimo decreto, l'AdSPMI - a seguito dell'emanazione dei DPCM del 04.03.2020, del 08.03.2020 e del 09.03.2020 afferenti misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 applicabili sull'intero territorio nazionale - ha introdotto il lavoro agile per la totalità del personale dell'AdSPMI le cui mansioni potevano essere svolte in tale modalità, inizialmente, sino al 3 aprile 2020, successivamente ha prorogato l'uso dell'istituto atteso il protrarsi dello stato di emergenza.

L'AdSPMI, con successivo Decreto del Presidente n. 68 del 15.09.2020, a seguito dell'art. 263 della legge n. 77 di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cd. "Rilancio"), recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" e della Circolare n. 3/2020 in data 24 luglio 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, ha applicato con decorrenza dal 16 settembre 2020 sino al 31 dicembre 2020, il lavoro agile al personale, nel limite del 50 per cento, sulla base di una preliminare mappatura delle attività eseguibili in modalità di lavoro agile con l'individuazione del personale assegnato alle stesse, predisposta dai singoli dirigenti.

Con ulteriore Decreto n. 91 del 02.11.2020, a seguito del Decreto-Legge 7 ottobre 2020, n. 125 recante *“Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l’attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020”* che, in particolare, ha prorogato lo stato di emergenza al 31 gennaio 2021 e del DPCM del 24 ottobre 2020 contenente le nuove misure per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 che all'art. 3 ha disposto che *“...Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro della pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all' articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77”* e del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 che tra l'altro ha precisato che *“Le pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell’evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l’effettività del servizio erogato”*, l'AdSPMI ha valutato applicabile il lavoro agile al personale nella misura dell' 80% *“ferma restando l’individuazione delle attività eseguibili in modalità di lavoro agile e del personale assegnato alle stesse effettuata dai dirigenti dell’Ente di cui al decreto n. 68 del 15.09.2020”*.

Le direzioni hanno proceduto ad organizzare il lavoro in modalità agile ed in presenza con programmazione bisettimanale. La tabella che segue è quella richiamata dal decreto n. 68 del 15.09.2020 e si riferisce all’applicazione del lavoro agile nella misura del 50%.

	dip	livello	LUN	MAR	MER	GIOV	VEN	LUN	MART	MERC	GIOV	VEN
DIR.TEC	1	Dir	P	SW	P	SW	P	SW	P	SW	P	SW
	2	QB	SW	P	P	P	SW	SW	P	SW	P	SW
	3	QB	P	SW	SW	P	SW	P	SW	P	P	SW
	4	1	SW	P	SW	SW	P	SW	P	SW	P	p
	5	3	P	SW	P	SW	P	SW	P	SW	SW	p
	6	4 PT SOMM		P	SW	P			P	SW	P	
	7	2	P	SW	SW	SW	P	P	SW	P	SW	P
	8	5 PT SOMM	SW	SW	P	P	P	P	SW	P	SW	P
	9	4 SOMM	P	P	P	SW	SW	P	SW	P	SW	SW
	10	3	SW	SW	SW	P	SW	SW	SW	SW	P	SW
	11	4	SW	P	SW	SW	P	P	SW	P	P	SW
	12	2	SW	P	SW	P	P	SW	P	SW	SW	p
	13	3	SW	SW	P	SW	SW	SW	P	SW	SW	SW
DIR. AMM	14	Dir	P	SW	P	SW	P	P	SW	P	SW	SW
	15	QB	SW	P	P	P	SW					
	16	1	P	SW	P	P	SW	P	SW	SW	P	SW
	17	2	SW	P	SW	SW	P	SW	P	P	SW	p
	18	3	P	SW	P	SW	P	SW	P	SW	P	P
	19	3	P	P	SW	P	SW	P	SW	SW	P	SW
	20	2	P	P	SW	P	SW	P	SW	P	SW	SW
DIR. OPE.SIC.DEM	21	Dir	SW	P	P	P	SW	SW	P	P	P	SW
	22	QB	SW	P	P	SW	P	SW	P	P	SW	SW
	23	2	P	P	SW	P	SW	P	SW	SW	P	SW
	24	4 SOMM	P	SW	P	SW	SW	P	SW	P	SW	P
	25	1	P	P	SW	SW	SW	P	P	SW	SW	P
	26	5 SOMM	SW	SW	P	P	P	SW	SW	P	P	SW
	27	1	SW	SW	SW	P	P	SW	P	SW	P	P
	28	2	P	P	P	SW	SW	P	SW	P	SW	SW

DIR. LEG/GARE	29	3	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
	30	Dir	P		P	P			P	P			
	31	QB	SW	SW	P	P	P	P	SW	P	SW	SW	
	32	2	SW										
	33	3	P	SW	SW	P	SW	SW	P	SW	P	P	
	34	4 PT SOMM	P	P			SW		P	P		SW	
	35	3	SW	P	P	SW	P	SW	P	SW	SW	P	
	36	2	P	SW	P	P	SW	P	SW	SW	P	SW	
SP	37	2	P	SW	SW	P	P	SW	SW	SW	P	P	
	38	3	SW	P	P	SW	SW	SW	SW	SW	P	P	
	39	3	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
	40	3	SW	SW	P	SW	P	SW	P	SW	SW	P	
	41	SEG GEN	SW	SW	SW	SW	SW	P	P	P	P	P	
AGE	42	QB	SW	SW	SW	P	P	P	P	P	SW	SW	
	43	5	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
	44	4	SW	SW	SW	P	SW	SW	SW	SW	P	SW	
	45	3	P	SW									
	46	3	SW	P									
	47	5	SW	SW	SW	SW	P	SW	SW	SW	SW	P	
	48	3	SW	SW	SW	P	P	P	P	P	SW	SW	
	49	3	P	P	P	SW	SW	SW	SW	SW	P	P	
	50	3	P	SW									
	51	2	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
	52	4	SW										

Con successivo Decreto n. 94 del 30.07.2021, è stato applicato - con decorrenza dal 1° agosto 2021 - il lavoro agile al personale dell'AdSPMI, nella percentuale non superiore al 50% del personale impiegato in mansioni che possono essere svolte in modalità agile.

Con Decreto n. 136 in data 26.10.2021 in attuazione dell'art. 1, comma 1, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, l'accesso al lavoro agile al personale dell'AdSPMI è stato determinato nella misura non superiore al 15% del personale che può essere adibito a lavoro agile, previa sottoscrizione di accordi individuali ex art. 18, co. 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Successivamente sono stati sottoscritti n. 23 accordi individuali con termine al 10.01.2022 di cui 20 accordi individuali prorogati al 10.02.2022 così distinti:

INQUADRAMENTO	AL 10-01-2022	AL 10.02.2022
Dirigenti	2	1
Dipendenti	21	19
Totale	23	20

Con Decreto n. 4 del 13.01.2022, in considerazione della proroga dello stato di emergenza al 31 marzo 2022 disposta con Decreto Legge 24 dicembre 2021, n. 221, della circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali in data 5 gennaio 2022, nonché, in ragione dell'attuale stato epidemiologico, è stata adeguato l'utilizzo dello smart working al 49% del personale dell'Ente che può essere adibito al lavoro agile per il periodo 01.01.2022 – 31.03.2022.

Sono in corso le procedure per la sottoscrizione degli accordi individuali.

PARTE 2 - MODALITA' ATTUATIVE

SCELTE ORGANIZZATIVE CHE L'ADSPMI INTENDE OPERARE PER PROMUOVERE IL RICORSO AL LAVORO AGILE

L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio ha proceduto alla verifica dell'esistenza delle "condizioni abilitanti del lavoro agile", in termini di:

- a) *salute organizzativa*: procedendo ad una prima individuazione delle attività oggetto di lavoro agile come risulta dal Decreto n. 68/2020 del 15.09.2020.
- b) *Salute professionale*: rilevando le competenze organizzative e digitali del personale impegnato nella modalità di lavoro agile, prevedendo laddove necessario la necessità di percorsi formativi. A conclusione dell'attività di rilevazione delle competenze attuata attraverso apposita scheda (all. 4 schede 1-a) e 1-b) da compilare a cura dei dirigenti è stata predisposta una proposta di piano formativo. Con Determinazione di Servizio del Segretario Generale n. 36 del 22.10.2021, sulla base delle esigenze formative individuate dai dirigenti, è stato approvato il piano formativo del personale dipendente (all. 5).

Inoltre, è stato organizzato un progetto formativo interamente finanziato da FONDIRIGENTI "SMARTWORKING MANAGEMENT PER PORTO DI TARANTO: SVILUPPARE E SOSTENERE L'ORGANIZZAZIONE A DISTANZA", realizzato con la collaborazione della CONSVIP SRL, rivolto alla co-costruzione ed alla condivisione di un nuovo modello manageriale fondato sul concetto di Agilità Organizzativa, in grado di sostenere i progetti di sviluppo dell'organizzazione e di gestire con consapevolezza il processo di cambiamento che vede la P.A. sempre più proiettata ad abbracciare logiche tipiche del privato (gestione per obiettivi, programmazione del tempo per priorità, responsabilizzazione ed autonomia rispetto all'organizzazione del proprio lavoro, internazionalità dei processi interni, ecc.).

L'attività formativa proseguirà anche nel 2022 con il progetto "UNA MANAGERIALITA' «AGILE» PER SOSTENERE LA CRESCITA DELL'ORGANIZZAZIONE", avviato a novembre 2021, la cui finalità è di sviluppare questa nuova managerialità «Agile» attorno a tre aspetti chiave: la *People Agility* come azione consapevole di chi conduce e fa crescere un gruppo di lavoro, proiettandolo al raggiungimento di determinati traguardi; la *Result Agility*, come indispensabile strumento di responsabilizzazione delle persone e di programmazione delle attività; la *Change Agility* come approccio che guarda al cambiamento come opportunità di creare valore attraverso l'integrazione di metodi e competenze diverse.

Progetto che prevede, anche, percorsi di coaching riservati ai quattro Dirigenti della durata di 4 ore ciascuno.

- c) *Salute digitale*: esaminando la disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro nonché le funzioni applicative di "conservazione" dei dati anche in funzione del processo di digitalizzazione dell'Ente avviato nel 2020.
- d) *Salute economico – finanziaria*: investendo nell'acquisto di apparecchiature informatiche funzionali al lavoro agile: con Delibera del Presidente n. 329 del 09.12.2020 si è proceduto all'affidamento della fornitura di n. 50 postazioni mobili.

Inoltre, l'Amministrazione ha proceduto alla definizione dei principali elementi inseriti negli accordi individuali ex art. 19 della L. 81/2017 il cui schema è stato approvato con Decreto del Presidente n. 136 del 26.10.2021.

Schema di accordo individuale.

Accordo individuale di lavoro agile: dipendente _____

Tra

Il _____, nella sua qualità di Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio con sede in Taranto _____ posizione INAIL _____; Email _____ (di seguito datore di lavoro)

e

Il/la _____ nato/a a _____ il _____, residente in _____ alla _____ C.F. _____, Email _____, assunta dal _____ con il contratto di Lavoro subordinato a tempo indeterminato, full time, (di seguito lavoratore)

Datore di lavoro e lavoratore insieme, di seguito "le parti"

Art. 1 - Avvio e durata

Il lavoratore svolgerà la sua attività in modalità di lavoro agile

- a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo fino al _____.

Qualora il datore di lavoro ravvisi la possibilità di prorogare il termine sopra indicato di 1 (uno) altro mese provvederà a darne comunicazione al lavoratore con un preavviso di almeno 7 (sette) giorni rispetto alla scadenza. Ai fini della proroga rimane comunque necessario il consenso del lavoratore. Trascorso il periodo iniziale o quello risultante dalla proroga, verrà ripristinata l'originaria modalità della prestazione di lavoro nei locali dell'azienda, senza necessità di alcuna comunicazione preventiva. L'attivazione della modalità di lavoro agile, in conseguenza del presente accordo individuale, verrà comunicata mediante il modello Unilav al Centro per l'impiego nei termini e secondo le disposizioni di legge.

Art. 2 - Svolgimento del rapporto

Il lavoratore svolgerà la prestazione in modalità di lavoro agile su base _____ e precisamente: _____, presso il proprio domicilio, con esclusione dei luoghi non idonei a garantire la regolare e sicura esecuzione della prestazione lavorativa, mentre nei restanti giorni settimanali presso la sede aziendale.

Il luogo prescelto per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, laddove diverso dal proprio domicilio, dovrà comunque essere preventivamente comunicato, via e mail, al proprio dirigente responsabile ed alle Risorse Umane, ai fini dell'attivazione della tutela INAIL, in caso di infortunio in itinere e in ogni caso, la sede individuata dal singolo dipendente deve essere conforme a quanto indicato in materia di tutela e sicurezza del lavoratore e idoneo a garantire la riservatezza dei dati di cui lo stesso dispone per ragioni di ufficio.

Per lo svolgimento della prestazione presso la propria abitazione o in luogo diverso dal proprio domicilio il lavoratore non riceverà alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla nuova temporanea allocazione.

La prestazione lavorativa nelle giornate ulteriori rispetto a quelle in cui viene svolta in modalità di lavoro agile, dovrà essere effettuata presso l'abituale sede di lavoro, fatte salve le trasferte di lavoro e la partecipazione a iniziative formative fuori sede. Per effettuare la prestazione in modalità di lavoro agile al lavoratore verrà fornita idonea strumentazione. Alla cessazione del presente accordo, il lavoratore è tenuto a restituire al datore di lavoro gli strumenti di cui ha avuto la materiale disponibilità. Nel periodo durante il quale il lavoratore svolgerà l'attività con la modalità di lavoro agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presta la propria attività in azienda, così come riportato nella lettera di assunzione.

Il lavoratore è tenuto, nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura o malfunzionamento dei sistemi di collegamento, a darne segnalazione al datore di lavoro con la massima tempestività. Il datore di lavoro si riserva in tal caso di richiamare il lavoratore in sede.

Il lavoratore richiamato in sede nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura o malfunzionamento dei sistemi di collegamento o che rinunci allo svolgimento della prestazione lavorativa nelle giornate di lavoro agile previste non potrà recuperare la prestazione lavorativa in modalità agile in altri giorni.

Il lavoratore è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza, rispettando tutte le istruzioni e le indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro. Inoltre è obbligato a non trattare in alcun modo affari e a non svolgere alcuna attività lavorativa che si ponga in concorrenza con il datore di lavoro. Il lavoratore si impegna anche a rispettare il regolamento e gli usi aziendali oltre alle altre disposizioni interne all'azienda.

Il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli strumenti aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manometterli e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. Al fine di garantire la salute e la sicurezza, il datore di lavoro, annualmente, consegnerà al lavoratore un'informativa nella quale indicherà i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore si atterrà alle indicazioni dell'informativa e coopererà secondo tutte le sue possibilità per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della propria prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art. 3 - Orario di lavoro e collegamenti con la sede aziendale.

Il lavoratore potrà svolgere l'attività in modalità di lavoro agile senza precisi vincoli di orario, ma dovrà rispettare la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale prevista dalla legge, dal CCNL di riferimento e dal vigente Regolamento dell'orario di lavoro dell'AdSPMI.

La prestazione lavorativa sarà effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza con le caratteristiche di flessibilità temporale propria della categoria; il lavoratore dovrà essere **contattabile**, sia via telefono che in connessione dati, nell'ambito della fascia oraria **tra le 09:00 e le 13:00** e nelle giornate di rientro **dalle 15:00 alle 17:00** o altra fascia oraria concordata, anche per le vie brevi, con il proprio dirigente responsabile.

Al lavoratore agile è **garantito**, nella fascia oraria **dalle ore 20:00 alle ore 8:00** del mattino seguente, **nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi il diritto alla disconnessione**, inteso quale diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici (telefono, posta elettronica, connessione internet, ecc...) utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 4 –Assegnazione Obiettivi della prestazione in modalità agile e misurazione del raggiungimento.

Si premette che il Dipendente dispone di idonei dispositivi informatici e digitali per la connessione al web da remoto ed è stato abilitato da servizi Informatici ad accedere in sicurezza ai server AdSP tramite VPN (Virtual Private Network).

Al Dipendente vengono assegnati i seguenti obiettivi specifici relativi tutti ad attività che lo stesso può espletare in modalità Lavoro agile:

Il lavoratore relazionerà ogni _____ in merito allo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati con cadenza _____ dal Dirigente e aggiornati, ove necessario, all'esito della verifica _____, in modo da consentire il monitoraggio dell'attività espletata con modalità agile e la valutazione della performance in termini quantitativi e qualitativi da parte del Dirigente di direzione.

Art. 5 - Trattamento giuridico ed economico

Al lavoratore che esegue la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile spetta il medesimo trattamento giuridico ed economico previsto per il restante personale. In ragione della distribuzione flessibile del tempo di lavoro durante il periodo di fruizione del c.d. lavoro agile, è escluso lo svolgimento di prestazioni eccedenti l'orario giornaliero di lavoro che diano luogo a prestazioni di lavoro straordinario o a riposi compensativi, nonché la fruizione di permessi brevi o di altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro ad eccezione dei permessi fruibili a ore, di cui all'articolo 33, comma 6, della L.104/1992.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità c.d. agile non comporta l'erogazione del buono pasto, il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità a parte per le attività svolte in pronta disponibilità.

Il lavoratore, **inderogabilmente**, non può accumulare né eccedenze né straordinari.

Art. 6 – Riservatezza e privacy

L'esercizio del potere di controllo della AdSPMI sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali avviene nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare i sistemi informatici nel rispetto delle eventuali disposizioni regolamentari cui è tenuto l'Ente applicando le misure minime di sicurezza informatica e salvaguardando i dati ai sensi del Regolamento Ue 2016/679 in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Art. 7 - Assenze e infortuni

In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, durante il periodo in cui l'attività viene svolta in modalità di lavoro agile, il lavoratore è tenuto a rispettare gli ordinari oneri di comunicazione e/o di richiesta previsti.

Il lavoratore ha diritto alla tutela INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il rischio non subisce variazioni se il lavoratore è adibito alle medesime mansioni in modalità di lavoro agile.

La tutela INAIL copre non solo gli infortuni collegati al rischio proprio dell'attività lavorativa, ma anche quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale.

Inoltre, il lavoratore ha diritto alla tutela INAIL per gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, solo quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze ad essa connesse oppure alla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 8 - Recesso

Ciascuna delle parti può recedere dal presente accordo individuale con un preavviso non inferiore a 1 (uno) giorno.

È possibile recedere prima della scadenza del termine o senza preavviso in presenza di un giustificato motivo.

Art. 9 - Foro competente

Per le controversie derivanti dall'applicazione e dall'interpretazione del presente accordo si elegge come competente in via esclusiva il Foro di Taranto.

Art. 10 - Norma di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente atto si fa rinvio ai CCNL di riferimento, alla contrattazione integrativa di II Livello, al codice di comportamento aziendale e alle altre disposizioni amministrative, regolamentari e legislative vigenti in materia.

Letto, approvato e sottoscritto

Luogo e data, _____

Il dipendente

Il datore di lavoro

PARTE 3 - SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Dirigenti

I dirigenti, quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, hanno proceduto ad una prima individuazione delle attività da svolgere in modalità agile nonché ad una prima individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. Nella Parte I del presente documento è indicata la struttura organizzativa dell'AdSPMI che prevede n. 5 Direzioni, suddivise in Sezioni, a cui è preposto un dirigente e lo Staff di Segreteria alle dirette dipendenze del Presidente e del Segretario Generale.

Il ruolo dei dirigenti è, altresì, definito nel Decreto del Presidente 91 del 02.11.2020 che per il personale dirigente richiama quanto previsto dal Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020:

“salva la vigenza di disposizioni già definite dalle amministrazioni, ciascun dirigente, con immediatezza:

- *organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, tenuto conto di quanto previsto al comma 3;*
- *b. adotta, nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale;*
- *c. adotta, al proprio livello, le soluzioni organizzative necessarie per consentire lo svolgimento delle attività di formazione di cui alla lettera b) anche al personale che svolge attività di lavoro in presenza;*
- *d. favorisce la rotazione del personale di cui alla lettera a), tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi;*
- *e. tiene conto, nella rotazione di cui alla lettera d), ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo*

familiare di questi, della presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.”.

I dirigenti esercitano un monitoraggio mirato e costante, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati ed alla verifica sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e sulla qualità dei servizi, sulla base della regolamentazione vigente e richiamata negli accordi individuali.

Durante la fase di avvio del lavoro agile in forma semplificata, il monitoraggio era effettuato utilizzando idonea modulistica, allegata al regolamento di lavoro agile, da compilare con periodicità settimanale contenente le attività lavorative svolte in modalità agile con la verifica dei risultati raggiunti.

All'attualità negli accordi individuali sono individuati ed assegnati al dipendente, da parte del dirigente, le attività da svolgersi in tale modalità con l'indicazione, altresì, del relativo monitoraggio.

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Con decreto presidenziale n. 92 del 30 agosto 2018 è stato costituito l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) in forma monocratica nella persona del Prof. Antonio Nisio. Con decreto presidenziale n. 81 del 12 luglio 2021 è stata avviata la procedura selettiva pubblica finalizzata all'acquisizione di manifestazioni di interesse per la nomina del nuovo OIV conclusasi con la conferma del precedente Organismo e la sottoscrizione della relativa convenzione in data 06.12.2021.

Direzioni coinvolte

La Direzione Amministrativa/Sezione Risorse Umane: raccoglie le domande di lavoro agile, per sottoporle agli organi di vertice per la relativa approvazione, sottopone alla firma del Presidente dell'AdSP gli accordi individuali da inviare al portale del Ministero del Lavoro e gestisce le presenze del personale in agile.

La Direzione Affari Generali ed Internazionali/Sezione Informatica provvede alla necessaria dotazione al personale di Hardware e Software funzionale al lavoro agile - in collaborazione con la Direzione Amministrativa/Sezione Economato e Patrimonio che provvede ai relativi acquisti – nonché al costante supporto informatico.

La Direzione Operativo Sicurezza e Demanio/Sezione sicurezza garantisce il rispetto delle misure di prevenzione definite, altresì, nel protocollo di sicurezza.

La Direzione tecnica con la collaborazione della Direzione Operativo Sicurezza e Demanio/Sezione sicurezza provvede alla gestione degli spazi lavorativi ed all'attività di sanificazione degli stessi.

PARTE 4 - PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

In fase di prima applicazione, attesa anche l'implementazione in corso della dotazione organica dell'Ente e le nuove sfide a cui l'Ente è chiamato, il programma di sviluppo del lavoro agile potrà incentrarsi sulle seguenti condizioni abilitanti del lavoro agile:

- a) salute organizzativa: migliore individuazione delle attività oggetto di lavoro agile entro il mese di settembre 2022;
- b) salute professionale: avvio dell'attività formativa approvata con Determinazione di Servizio del Segretario Generale n. 36 del 22.10.2021 entro il mese di giugno 2022 e completamento nel corso dell'anno 2022 del percorso "UNA MANAGERIALITA' «AGILE» PER SOSTENERE LA CRESCITA DELL'ORGANIZZAZIONE", avviato a novembre 2021;

- c) salute digitale: prosecuzione della digitalizzazione dell'Ente avviata nel 2020;
- d) salute economico – finanziaria: investendo nell'acquisto di ulteriori apparecchiature informatiche ed applicativi funzionali al lavoro agile entro il mese di settembre 2022.

Ogni ulteriore definizione è rinviata alla stesura del PIAO.

Sono parte integrante del Pola i seguenti atti:

Schede 1a) e 1b) - rilevazione delle competenze digitali;

Piano Formativo.

2.5 Il Bilancio dell'AdSP del Mar Ionio

Il Bilancio di previsione 2022 è stato approvato dal Comitato di Gestione con Delibera n. 15/2020 del 29 ottobre 2021 e successivamente, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con nota 39948 del 30.12.2021, ha autorizzato l'esercizio provvisorio del bilancio di previsione 2022 nelle more del rilascio del previsto parere.

Tale bilancio è redatto in conformità del Regolamento di Amministrazione e contabilità approvato dal Comitato Portuale con Delibera n. 06/07 del 17.07.2007 e successivamente dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze con telex prot. n. 11235 in data 06.11.2007. Si è ancora in attesa di ricevere le indicazioni dai Ministeri Vigilanti per la redazione di un nuovo regolamento previsto dall'art. 4, co. 3, del D.lgs. n. 91/2011 recante disposizioni di attuazione dell'art. 2 della L. 196/2009 in materia di adeguamento ed armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle amministrazioni pubbliche.

Il Bilancio di previsione, come evidenziato nel SMVP, è il documento nel quale viene rappresentato, nel rispetto dei principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi, l'impiego delle risorse umane e finanziarie finalizzato al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance – di cui documenti programmatici dell'Ente indicati nel citato Sistema.

La *Relazione del Presidente al Bilancio di Previsione 2022* descrive le principali attività previste per l'anno di riferimento (Cfr. all.1).

Occorre premettere che il bilancio di previsione 2022 conferma nell'ammontare le spese per il personale connesse alle assunzioni e somministrazione di personale previste per il 2022.

Le Uscite del bilancio sono ripartite in **missioni istituzionali** individuate al fine di definire le politiche di settore e di misurare il prodotto dell'attività amministrativa anche in termini di servizi e prestazioni rese ai cittadini.

Le missioni istituzionali sono di seguito riportate:

1. **Indirizzo politico:** la funzione attiene ai compiti attribuiti agli organi di vertice (Presidente e Comitato di gestione).
2. **Pianificazione e programmazione:** l'azione dell'Ente è uniformata al principio della programmazione sulla base delle linee generali e politiche contenute nel vigente Piano Operativo Triennale, approvato dal Comitato di Gestione, ex art. 9, comma 3, lett. a) della legge 84/94 e s.m.i, e trasmesso al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (*Direzione Generale dei Porti*); al Ministero Economia e Finanze (*Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – I.G.F. – Ufficio VII*); alla Corte dei Conti (*Sezione Controllo Enti*) anche ai fini di quanto previsto dall'art. 5, comma 10, della legge 84/94 e s.m.i. L'attività di Pianificazione e Programmazione si esprime, altresì, mediante:
 - o Elaborazione e adozione del piano regolatore portuale, anche attraverso la verifica delle condizioni di compatibilità urbanistica con gli strumenti pianificatori territoriali;

- Individuazione annuale delle opere attraverso l'Elenco annuale ed il Programma Triennale di LL.PP.;
 - Programmazione delle risorse finanziarie attraverso lo strumento del bilancio di previsione triennale ed annuale.
3. **Promozione:** la funzione è quella individuata dall'art. 6 della L. 84/94 e s.m.i. ed è concorrente con l'obiettivo dello sviluppo dei traffici portuali.
4. **Funzione di amministrazione attiva:** la funzione riguarda l'insieme delle attività amministrative connesse con l'esercizio delle attività commerciali ed industriali esercitate nei porti.
- Tali compiti attengono in particolare:
- all'amministrazione delle aree e dei beni del demanio marittimo;
 - all'affidamento ed il controllo della fornitura a titolo oneroso dei servizi di interesse generale;
 - al coordinamento delle attività svolte nel porto dalle pubbliche amministrazioni.
5. **Progettazione e realizzazione delle opere portuali:** la funzione si riferisce alla realizzazione degli interventi inseriti nella programmazione dell'Ente.
6. **Supporto alle attività istituzionali degli enti:** tale funzione comprende tutte le attività di supporto alle missioni istituzionali dell'Ente (es. Amministrazione, Affari Generali ecc.).
7. **Security:** la funzione riguarda l'insieme degli interventi tesi a garantire la sicurezza in ambito portuale nel rispetto dell'International Ship Port Security Code (*Codice ISPS: un insieme organico di norme internazionali in materia di security che hanno implementato la SOLAS 74*), in applicazione della direttiva U.E 2005/65/CE, del D.Lgs 203/2007, del Port Facility Security Plan – PSFP (*redatto in conformità al "Programma Nazionale di Sicurezza Marittima contro eventuali azioni illecite intenzionali" edizione 26 aprile 2007, approvato con Decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 83T in data 20-6-2007*) oltre che del Piano Territoriale di Security Portuale;
8. **Safety:** è quella individuata dall'art.24 della legge 84/94 e s.m.i: ferme restando le attribuzioni delle unità sanitarie locali competenti per territorio, nonché le competenze degli uffici periferici di sanità marittima del Ministero della sanità, spettano all'Ente i poteri di vigilanza e controllo in ordine all'osservanza delle disposizioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro ed i connessi poteri di polizia amministrativa.

Come disposto dal Regolamento di amministrazione e contabilità, le unità organizzative cui vengono imputati i costi diretti ed indiretti sono denominati **centri di costo** (Cfr. all. 2).

Ogni centro di costo descrive in un apposito documento le previsioni quali-quantitative dei programmi, progetti ed attività che intende realizzare nel periodo o nel corso dell'anno.

I programmi ed i progetti sono redatti in coerenza con le linee strategiche e gli indirizzi del Presidente e del Comitato di Gestione, nonché con le risorse finanziarie ed economiche disponibili.

I documenti elementari che descrivono le valutazioni finanziarie ed economiche delle scelte gestionali che i responsabili dei centri di costo hanno definito nel loro processo di programmazione danno origine al budget. I budget descritti confluiscono nel budget complessivo che, sotto il profilo della pianificazione finanziaria, rappresenta lo stato di previsione delle entrate e delle uscite di competenza e cassa denominato budget finanziario, mentre, sotto il profilo della pianificazione economica, dà origine al budget economico e tutti insieme confluiscono, rispettivamente, nel preventivo finanziario ed economico dell'Ente.

I centri di costo dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio sono, a seguito della modifica della struttura organizzativa, così articolati:

- *Organi istituzionali (Presidente, Comitato di gestione, Collegio dei Revisori);*
- *Direzione Affari Generali e Internazionali;*
- *Direzione Amministrativa;*
- *Direzione Tecnica;*
- *Direzione Operativo, Sicurezza, Demanio;*
- *Direzione Legale, Gare e contratti;*
- *Segretario Generale;*
- *Staff del Segretario generale.*

il Presidente ha approvato in data 30.09.2021 i programmi e progetti dei Centri di Costo sintetizzati nei rispettivi Budget redatti in coerenza con le linee strategiche e gli indirizzi dell'Autorità di Sistema Portuale (Cfr. all. 2 - Tabelle da C1 a C8).

Detti budget, individuano le risorse a disposizione delle singole direzioni distinte per natura e finalità. Le risorse dei budget confluiscono nelle categorie "1.1.2 - ONERI PER IL PERSONALE IN ATTIVITÀ DI SERVIZIO" e "1.1.3 - USCITE PER L'ACQUISTO DI BENI DI CONSUMO E DI SERVIZIO".

Il Centro di costo "Segretario Generale" (Cfr. all.2 - tabella C7), come disposto dal Regolamento di amministrazione e contabilità, rappresenta anche il centro di responsabilità dell'AdSPMI. In esso sono

rappresentate anche le risorse utilizzate dall'Ente per garantire i servizi e le manutenzioni del Porto, ovvero i compiti istituzionali affidati dalla legge 84/94 e smi alle AdSP.

La Corte dei Conti, nella Determinazione n. 135 del 10 dicembre 2019, ha rilevato la criticità sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio per le annualità 2017-2018, afferente alla tassazione delle attività dei porti italiani già evidenziata dalla Commissione Europea relativamente all'incompatibilità della disciplina comunitaria sugli aiuti di stato con il regime di esenzione fiscale. La Commissione Europea, con nota del 03.04.2018, ha affermato la natura economica delle attività portuali e principalmente delle attività di rilascio delle concessioni demaniali marittime e la loro conseguente assoggettabilità a tassazione ordinaria. Detto orientamento, se venisse confermato, incrementerebbe i costi fiscali dell'Ente ed avrebbe ripercussioni anche sugli aspetti organizzativi, gestionali e contabili.

CAPITOLO 3.

3.1 Obiettivi dell'AdSP

La strategia dell'AdSPMI contenuta nel Piano della Performance 2022 è organizzata – come nel 2021 – secondo una struttura “*ad albero*” che si basa su un set di **Obiettivi organizzativi** (di carattere generale) che vengono poi declinati in uno o più **(sub) Obiettivi operativi** (corredati da descrizione analitica, indicatori, target e Direzioni competenti).

Tale set di Obiettivi rappresenta la prima declinazione del nuovo POT 2020/2022, costruito e approvato con la partecipazione degli stakeholder esterni ed interni, in coerenza con uno dei *macro-trend* che caratterizzano l'operato dell'Amministrazione, sempre più impegnata a connettere la propria azione amministrativa con il territorio e, in generale, con tutti i soggetti che direttamente o indirettamente sono interessati dalle attività e dalle iniziative che si sviluppano nell'ambito portuale.

Altro elemento di rilievo, che trova nella declinazione degli obiettivi un risvolto di concretezza e operatività, è connesso all'azione di **armonizzazione** e **sincronizzazione** – sia come sviluppo temporale che come integrazione di priorità – che gli uffici dell'AdSP hanno compiuto, con un processo iniziato già da qualche anno, nei confronti dei vari livelli di programmazione strategica e che ha interessato i principali documenti di piano: POT (Programma Operativo Triennale), PTPCT (Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza) e Piano della Performance.

Va da sé che il principale riferimento in termini di aree strategiche di riferimento – qui adottate quali Obiettivi strategici organizzativi che impostano tutta la citata struttura ad albero – è da ricercare nel POT, che si focalizza su 20 azioni strategiche che attuano 5 Obiettivi: 1. Innovazione, 2. Sostenibilità, 3. Porto e territorio, 4. Infrastruttura fisica e competitività e 5. Accountability istituzionale.

La declinazione degli obiettivi desunti dal POT e dal PTPCT in sub-Obiettivi operativi presenta qui una specifica verticalizzazione sul 2022 e mette in evidenza alcune azioni *flagship* che sono poste in capo alle Direzioni, in funzione di elemento in grado di offrire una tendenza dell'azione specifica di riferimento, nonché una possibilità di indirizzare significativamente l'attuazione dell'Obiettivo POT di riferimento.

Gli obiettivi del Piano, così come anche il POT 2020/2022 (revisione 2021), sono fortemente caratterizzati da una duplice tensione orientata, da un lato, al raggiungimento di importanti traguardi in grado di supportare l'AdSP nel suo contributo al rilancio del porto e del suo ecosistema su scala globale e, dall'altro, alla identificazione in un percorso che sia “fattibile” e coerente con le attuali forze e con la capacità di mobilitare risorse umane e finanziarie.

Il sistema degli obiettivi dell'Amministrazione è schematizzato nella tabella seguente.

Obiettivi Strategici Organizzativi	Descrizione
------------------------------------	-------------

<p>COMPLETAMENTO E FINALIZZAZIONE AZIONI DI PIANO CONNESSE ALL'INNOVAZIONE</p> <p>1. INNOVAZIONE (OBIETTIVO 1 – POT 2020-2022 Revisione annuale 2021)</p>	<p>L'obiettivo Innovazione, che ha fatto la sua comparsa nel POT con la declinazione "digitale" nel 2017, ha assunto con il tempo una dimensione più <i>mainstream</i> fino a caratterizzare vari ambiti dell'azione istituzionale dell'AdSP.</p> <p>Il 2022 sarà un anno caratterizzato dal compimento di alcuni importanti filoni progettuali e dall'avvio concreto di altre iniziative da poco progettate e vedrà il concretizzarsi della definizione di un percorso di #accelerazione su tematiche portuali e legate alla <i>blue economy</i>.</p> <p>Il tema della #digitalizzazione verrà portato avanti nelle sue componenti interna ed esterna relative cioè sia alla velocizzazione del flusso informativo interno, realizzata anche mediante conservazione in digitale di documenti analogici al fine di semplificarne la consultazione da parte dei vari uffici dell'Ente, sia ai processi di interfaccia con l'utenza per quanto attiene al controllo accessi e alle pratiche autorizzative.</p> <p>La ripresa della componente commerciale del porto di Taranto, e in generale del sistema portuale e degli investimenti in porto, porranno poi particolare rilievo alla valorizzazione del #SUA e all'evoluzione del #PCS, nonché al consolidamento dei sistemi di presidio del territorio a beneficio della #sicurezza dell'ecosistema.</p>
<p>COMPLETAMENTO E FINALIZZAZIONE AZIONI DI PIANO CONNESSE ALLA SOSTENIBILITÀ</p> <p>2. SOSTENIBILITÀ (OBIETTIVO 2 – POT 2020-2022 Revisione annuale 2021)</p>	<p>La definizione del percorso verso un concetto di <i>smart green and sustainable port</i> è una delle principali priorità su scala globale e il 2021 ha visto l'AdSPMI impegnata in un proficuo confronto aperto con gli stakeholder finalizzato a condividere e qualificare la propria domanda al mercato in termini di esigenza di soluzioni tecniche e tecnologiche sui temi ambientali.</p> <p>Il 2022 vedrà l'Ente focalizzato sull'attuazione concreta di alcuni aspetti del proprio #DEASP (Documento di pianificazione energetica e ambientale) con particolare riferimento ai temi dell'#efficientamento energetico, dell'approvvigionamento e della produzione in relazione a fonti di energia #rinnovabile dell'Ente nonché alla ideazione e promozione di un nuovo concetto di #eco-industrial park.</p> <p>Altri due aspetti di rilievo sono relativi all'attività dell'AdSP di promuovere pratiche e progettualità in ottica #circularità in ambito portuale nonché di costruzione di una nuova #governance sostenibile e innovativa dell'ecosistema.</p>
<p>UPGRADING E DIFFERENZIAZIONE TRAFFICI PORTUALI: TRAFFICI INTERMODALI, CONSOLIDAMENTO E ULTERIORE CRESCITA SEGMENTO CROCIERISTICO, AVVIO PROGETTI DI LOGISTICA</p> <p>3. PORTO E TERRITORIO (OBIETTIVO 3 – POT 2020-2022 Revisione annuale 2021)</p>	<p>Il Porto di Taranto rappresenta sempre più un centro in cui si svolgono e si rinnovano relazioni di carattere culturale, commerciale, industriale, sociale e umano.</p> <p>Il 2022 è l'anno di evoluzione e sviluppo del binomio "#Porto-città" che va nella direzione di <i>"(ri)costruzione di legami e relazioni con il territorio attraverso la materializzazione di una nuova identità territoriale basata sulla cultura del mare"</i>.</p> <p>Centrali saranno le attività connesse alla progettazione e costruzione, in maniera integrata e condivisa a tutti i livelli dell'ecosistema, dell'OPEN PORT - #Exhibition Center che anticipa la riconnessione tra porto e città e avvia così una rigenerazione culturale e sociale del <i>waterfront</i>.</p> <p>Rigenerazione, questa, che già nel 2021 è stata affiancata dal lavoro congiunto tra AdSP/Amministrazione comunale per porre le premesse per la realizzazione fisica del #waterfront, una delle più importanti vicende di rigenerazione che interessano la città di Taranto. Il Progetto di che trattasi è stato ammesso a finanziamento nell'ambito dei fondi PAC.</p>
<p>COMPLETAMENTO INTERVENTI INFRASTRUTTURALI PROGRAMMATI ENTRO IL 2022</p> <p>4. INFRASTRUTTURA FISICA E COMPETITIVITÀ (OBIETTO 4 – POT 2020-2022 Revisione annuale 2021)</p>	<p>Il Porto di Taranto nel 2022 si riaffaccia sul panorama globale con un assetto e una potenzialità tutta nuova, che pone la valorizzazione delle #opportunità di investimento e localizzative al centro di una serie di attività che vanno di pari passo con un'intensa e nuova stagione di progettazione su priorità infrastrutturali di natura portuale, logistica e turistica e culturale.</p> <p>Temi centrali saranno quelli connessi al recupero e al rilancio della #competitività dello scalo, sia attraverso un lavoro condiviso di pianificazione e conseguente regolamentazione dell'uso delle nuove infrastrutture realizzate per i servizi portuali e di approfondimento rispetto alla qualità e all'efficientamento dei servizi portuali stessi sia, e soprattutto, attraverso la concreta e più strutturata attivazione della #Zona Economia Speciale e della #Zona Franca Doganale.</p> <p>Questa attività vedrà nel 2022 l'AdSP impegnata anche nella costruzione di una più strutturata attività di valorizzazione di Taranto come porto core nell'ambito delle Reti #TEN nonché di costruzione e animazione del cluster logistico e portuale e di quello #crocieristico, anche alla luce dei risultati soddisfacenti raggiunti nel 2021.</p>

<p>PNRR: RICONVERSIONE CULTURALE, VERSO UN APPROCCIO VOLTO A CONFERIRE MAGGIORE CONCRETEZZA E DINAMICITÀ DELL'AGERE PUBBLICO. RAFFORZAMENTO APPROCCIO DI GOVERNANCE: BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ</p> <p>5. ACCOUNTABILITY ISTITUZIONALE (OBIETTIVO 5 – POT 2020/2022 Revisione annuale 2021)</p>	<p>La consapevolezza di essere un'Amministrazione con un forte ruolo di costruzione di politiche con un impatto diretto su imprese dell'ecosistema, sul sistema economico del territorio e sui cittadini ha nel tempo portato a valorizzare e a rendere centrali le attività connesse alla #trasparenza, all'#apertura o al buon #governo del territorio e al conseguente dovere di "rendere conto" della propria condotta nelle forme e secondo i tempi più accessibili.</p> <p>Il 2022 vedrà pertanto l'AdSP impegnata in un lavoro di ulteriore/migliore allineamento dei vari livelli di programmazione strategica - POT, PTPCT, Performance e PIAO nei termini di cui al presente piano – e di concentrazione degli sforzi per mettere queste priorità orizzontali a servizio effettivo del miglioramento dell'operato dell'Ente.</p> <p>Il concetto di trasparenza verrà declinato anche attraverso il miglioramento della modalità e della qualità di effettuare la #comunicazione, percorso già intrapreso nel corso degli ultimi due anni e su cui l'AdSP ha basato buona parte della sua strategia di apertura e di riconnessione con i vari target di riferimento.</p>
--	---

Tabella n. 4 – Quadro sintetico Obiettivi del Piano della Performance

Gli obiettivi dell'AdSP, del Segretario Generale e delle Direzioni sono definiti, assegnati e descritti, con indicatori e target, nella scheda allegata (cfr. all. n. 5) al presente Piano al fine di declinare i su elencati obiettivi organizzativi strategici in sub-obiettivi organizzativi; ogni sub-obiettivo organizzativo contribuisce, secondo la percentuale indicata, a valorizzare l'indicatore sintetico dell'obiettivo organizzativo strategico dell'AdSP e costituisce elemento fondamentale su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'AdSP.

Taranto, lì 28 gennaio 2022

Il Presidente
Prof. Avv. Sergio Prete

Il Segretario Generale
Dr. Roberto Settembrini