



Autorità di Sistema Portuale
del Mar Ionio

**Autorità di Sistema Portuale del Mar
Ionio Porto di Taranto**
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE (OIV)**

**Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema
di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli
in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n.150/2009
nell'anno 2021**

Sommario

La premessa.....	3
1. Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	4
1.1 Il contesto di riferimento	4
1.2 Il Piano Operativo Triennale (POT).....	5
1.3 Il processo di attuazione del ciclo della performance	6
1.4 La Performance organizzativa.....	7
1.5 La Performance individuale	9
1.6 La Struttura tecnica permanente (STP) e infrastruttura di supporto	11
2. La prevenzione della corruzione e trasparenza	11
3. Il coinvolgimento degli stakeholder	12
4. L'integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni	12
4.1 L'integrazione con il ciclo di bilancio	12
4.2 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo	13
5. Le proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance.....	13

La premessa

La relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito relazione) rientra nel quadro generale del monitoraggio dell'OIV sul ciclo di gestione della performance.

La presente relazione è redatta dall'OIV secondo quanto disposto dall'art.14, comma 4, lettera a), del D.lgs.150/2009, che individua tra i compiti dell'OIV il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La struttura e i contenuti della relazione seguono le indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n.23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC, ex CIVIT), per quanto applicabili alle Autorità di Sistema Portuale.

All'OIV spetta il "controllo di prima istanza sull'appropriatezza e l'effettività del ciclo [di gestione della performance]. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive"¹.

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del ciclo della performance 2021, mettendone in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità.

Lo scopo della Relazione è di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente (delibera CIVIT 4/2012).

La predisposizione della Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni fornite dall'ANAC (e ora dal Dipartimento della Funzione Pubblica), tenendo anche conto del monitoraggio svolto sul Sistema di misurazione e valutazione della performance, sul Piano della performance e sul Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (delibera CIVIT 4/2012).

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato dell'OIV è guidato dai principi d'indipendenza e imparzialità.

La presente Relazione, elaborata dall'OIV con il fattivo supporto della Struttura tecnica permanente (STP), è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo dell'AdSP del Mar Ionio e al Dipartimento della Funzione Pubblica. La Relazione è, inoltre, pubblicata in formato

¹ Delibera CIVIT n.23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a), del D.lgs. n.150/2009.

aperto sul sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

1. Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

1.1 Il contesto di riferimento

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 e 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 d'incidenti connessi alle attività e alle condizioni d'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 d'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;
- f) 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.);

g) promozione e coordinamento di forme di raccordo con i sistemi logistici retroportuali e interportuali.

L'AdSP è sottoposta ai poteri d'indirizzo e vigilanza del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili (MIMS).

In merito all'organizzazione dell'AdSP, al personale dipendente e al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) si rimanda a quanto esposto nel [Piano della Performance 2022-2024](#).

1.2 Il Piano Operativo Triennale (POT)

Con Delibera del Comitato di Gestione n. 16/2021 del 21.12.2021, è stata approvata la **revisione annuale del Piano Operativo Triennale (POT) 2020- 2022 dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio**, il documento programmatico previsto dalla vigente normativa del Sistema Portuale Italiano finalizzato a pianificare, lungo un arco temporale triennale, la condotta istituzionale - strategica, organizzativa ed operativa dell'AdSP.

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 volto alla migliore attuazione e applicazione degli obiettivi strategici sottesi al POT 2020-2022.

La strategia prevista dal Piano Operativo Triennale, basata su **5 obiettivi prioritari: Innovazione, Porto e territorio, Sostenibilità, Infrastruttura fisica e Competitività, Accountability istituzionale** e suddivisa in azioni, è stata oggetto di rivisitazione in sede di revisione annuale 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.

Nella seguente tabella si espongono i suddetti obiettivi strategici del POT 2020-2022-revisione annuale 2021 e le correlate azioni.

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.	6. Approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili e

OBIETTIVO	AZIONE
SOSTENIBILITA'	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. Efficiamento ed ottimizzazione dei servizi portuali
	14. Efficiamento 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
	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

1.3 Il processo di attuazione del ciclo della performance

Nel 2021, a seguito del Decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 14 del 14 gennaio

2021 di nomina dell'Avv. Sergio Prete a Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio e nelle more della costituzione del Comitato di Gestione, con Decreto n. 11/21 del 02.02.2021, l'AdSP ha aggiornato e modificato il proprio **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)**, adottato per la prima volta con Decreto n. 25/19 del 28.02.2019.

In data 28 gennaio 2021, tale Sistema è stato oggetto di parere positivo, vincolante, espresso dallo scrivente Organismo Indipendente di Valutazione monocratico, ai sensi dell'art. 7, co. 1, del D.lgs. n. 150/2009, e del parere positivo, espresso nel corso della seduta del 28 gennaio 2021, dall'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare, ai sensi dell'art.11 bis, co. 3, lett. b), della L.84/94.

Il Comitato di Gestione, a seguito della sua costituzione, con Delibera n° 01/2021 del 12.04.2021 ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della Performance 2021- 2023 e i relativi allegati. Il **Piano della Performance (PdP) 2021-2023** è stato adottato con Decreto n. 12/21, successivamente, con il Decreto n. 41/21 del 30.03.2021, l'Ente ha adottato l'appendice, relativa alle schede di assegnazione degli obiettivi del Segretario Generale e delle Direzioni, quale parte integrante e sostanziale del Piano stesso.

Il Comitato di Gestione, a seguito della sua costituzione, con Delibera n. 2/2021 del 12.04.2021 ha approvato il Piano della Performance 2021 – 2023.

Con Delibera n. 14/2021 del 28.09.2021 il Comitato di Gestione ha approvato e adottato l'*Aggiornamento del Piano della performance 2021 – 2023*, a seguito dell'emanazione dell'annuale Decreto del Ministero delle Infrastrutture e delle Mobilità sostenibili recante *“individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale per l'anno 2021”*.

Nel mese di maggio 2021, lo scrivente Organismo ha redatto e trasmesso la **Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n.150/2009 nell'anno 2020**.

Il Comitato di Gestione con Delibera n. 8/2021 del 25.06.2021 ha adottato la **Relazione sulla Performance dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio per l'anno 2020**.

Lo scrivente Organismo con relazione del 1.07.2021 ha validato la suddetta Relazione sulla performance formulando le seguenti raccomandazioni:

1. Migliorare la precisione metodologica nell'individuazione dell'algoritmo di calcolo degli indicatori per non lasciare margini di soggettività nella misurazione e valutazione;
2. Stabilire il dizionario dei comportamenti organizzativi attesi;
3. Migliorare le relazioni tra ciclo della performance e ciclo di programmazione di bilancio;
4. Implementare un efficace sistema di controllo di gestione.

Nel 2021, l'AdSP ha iniziato un percorso per dotarsi, nel più ampio processo di digitalizzazione dell'Ente, di un sistema informativo a supporto del ciclo della performance, grazie al software denominato CICLOPE.

Contrariamente a quanto previsto e auspicato dallo scrivente, tale sistema non è stato completato nel corso dell'anno nonostante l'importante supporto offerto dalla STP alla società fornitrice.

Pertanto, l'OIV si auspica che tale sistema informativo sia completato, e pienamente operativo, al più presto per rendere più efficiente ed efficace l'intero ciclo.

1.4 La Performance organizzativa

Con il Piano della Performance 2021-2023 l'AdSP ha costruito un sistema degli obiettivi dell'Ente secondo una struttura “ad albero” fondata su 5 obiettivi strategici dell'AdSPMI, aventi carattere

generale e derivanti dai 5 obiettivi previsti dal Piano Operativo Triennale, ai quali sono stati associati uno o più sub-obiettivi organizzativi/operativi connessi ai primi grazie alle azioni in cui si specificano gli obiettivi previsti da tale Piano (con indicatori, target e Direzioni competenti descritti nelle schede allegate al documento).

I 15 obiettivi operativi individuati nel PdP 2021-2023 hanno contribuito, secondo la percentuale indicata, a valorizzare l'indicatore sintetico dell'obiettivo strategico di riferimento.

Tra gli obiettivi operativi è stato costruito un obiettivo di carattere trasversale, in quanto comune a tutte le unità organizzative, quale obiettivo in materia di prevenzione della corruzione.

Nel settembre 2021, in tale struttura sono stati inseriti, con l'aggiornamento al PdP, ulteriori 5 obiettivi strategici derivanti dalla citata Direttiva ministeriale.

Pertanto, il **Piano della Performance 2021-2023** ha costruito la performance dell'AdSP del Mar Ionio sulla base di **10 obiettivi strategici** e **15 obiettivi operativi** attribuiti alle Direzioni di cui la stessa si compone.

Gli obiettivi del Piano, per come aggiornato nel settembre 2021, sono il risultato del necessario coordinamento delle azioni del POT (revisione 2021) con gli obiettivi indicati nella Direttiva annuale sull'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale da parte del MIMS e le necessità operative dell'AdSPMI nel periodo di riferimento.

Nell'anno 2021, l'AdSP, seguendo quanto auspicato dall'OIV nella precedente Relazione, ha introdotto la suddivisione degli obiettivi operativi di ciascuna Direzione in attività (macro-azioni o fasi consequenziali anche cronologicamente) e per ciascuna di esse ha comunicato allo scrivente OIV il ragguaglio della stessa o, l'eventuale, insorgere di criticità.

Tale miglioramento nell'approccio metodologico alla costruzione degli obiettivi ha consentito l'implementazione di un *monitoraggio costante della performance* delle Direzioni e, di conseguenza, dell'Ente.

Infatti, l'OIV, con il fattivo ausilio della STP, ha potuto predisporre un quadro generale rappresentativo del monitoraggio continuo, il quale è stato comunicato e condiviso con gli Organi di vertice della AdSP con cadenza periodica.

Gli indicatori degli obiettivi del Piano della performance hanno recepito le indicazioni metodologiche fornite nell'anno precedente, pur permanendo alcune criticità:

- il grado di oggettività della misurabilità degli obiettivi non ha pienamente raggiunto i livelli attesi.

Resta, pertanto, da migliorare la definizione degli indicatori, al fine di rendere questi più adeguati a rappresentare i risultati di realizzazione.

Fra le aree da migliorare, si chiede di:

- descrivere in modo più completo e puntuale lo stato delle risorse,
- rendere più evidente il rapporto tra obiettivi e risorse collegate,
- adottare di target maggiormente sfidanti.

In riferimento a questa ultima criticità, l'esito della misurazione e valutazione hanno evidenziato un elevato grado di realizzazione, seppure lievemente inferiore allo scorso ciclo della performance, il che evidenzia che i target siano fissati in modo troppo prudentiale.

1.5 La Performance individuale

Nell'anno 2021 l'Autorità ha effettuato la misurazione e la valutazione della performance individuale relativamente al 2020 esponendo i principali risultati nella Relazione sulla Performance dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio per l'anno 2020.

Di seguito si riassumono i principali risultati raggiunti dal **personale dirigenziale** dell'AdSP del Mar Ionio nel **2020**, ovvero si rappresentano in termini percentuali i principali risultati raggiunti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, nei differenti ambiti valutativi della **performance comportamentale**, ciò in quanto non sono stati attribuiti obiettivi individuali agli stessi.

DIRIGENTI- SEGRETARIO GENERALE	LEADERSHIP	MANAGEMENT	RELAZIONI E NETWORKING	ABILITÀ PERSONALI E PROFESSIONALI	DIFFERENZIAZIONE VALUTATIVA	PERFORMANCE COMPORTAMENT ALE
MEDIA PERCENTUALE	95,00	93,60	96,80	94,60	96,00	95,25

I principali risultati raggiunti dal **personale non dirigenziale** dell'AdSP del Mar Ionio nel **2020** nei differenti ambiti valutativi della **performance comportamentale**, ciò in quanto non sono stati attribuiti obiettivi individuali agli stessi.

- Personale categoria quadri e I livello:

DIPENDENT E	INIZIATIV A	PROGRAMMAZION E	AUTONOMI A	CONSAPEVOLEZZ A ORGANIZZATIVA	CAPACITÀ RELAZIONALI E DI COMUNICAZION E	APPORTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENT O DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE	COMPETENZ E DIMOSTRATE	TOTAL E
1	100,00	90,00	95,00	95,00	100,00	100,00	100,00	97,14
2	95,00	100,00	95,00	95,00	95,00	100,00	100,00	97,14
3	90,00	85,00	100,00	90,00	100,00	100,00	95,00	94,29
4	95,00	100,00	100,00	100,00	95,00	95,00	100,00	97,86
5	95,00	100,00	100,00	100,00	95,00	100,00	100,00	98,57
6	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00
7	90,00	85,00	85,00	90,00	90,00	85,00	90,00	87,86
8	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00
9	98,00	100,00	100,00	95,00	95,00	90,00	98,00	96,57
10	100,00	98,00	100,00	97,00	95,00	97,00	100,00	98,14
11	80	80,00	85,00	80,00	80,00	80,00	85,00	81,43
Media	93,00	93,00	94,55	92,91	93,18	93,36	95,27	93,55

- Personale dipendente dal II livello - VI livello:

DIPENDENTE	IMPEGNO	QUALITÀ	FLESSIBILITÀ	AUTONOMIA	AFFIDABILITÀ	CAPACITÀ RELAZIONALI E DI COMUNICAZIONE	APPORTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE	COMPETENZE DIMOSTRATE	TOTALE
1	90,00	90,00	90,00	90,00	95,00	95,00	85,00	90,00	90,62

2	95,00	90,00	90,00	85,00	90,00	95,00	95,00	95,00	91,87
3	85,00	85,00	90,00	90,00	95,00	90,00	95,00	90,00	90,00
4	95,00	90,00	85,00	95,00	90,00	95,00	90,00	100,00	92,50
5	80,00	80,00	80,00	85,00	90,00	90,00	80,00	85,00	83,75
6	95,00	90,00	100,00	95,00	90,00	85,00	95,00	100,00	93,75
7	95,00	90,00	95,00	100,00	95,00	90,00	95,00	95,00	94,37
8	100,00	100,00	95,00	95,00	95,00	95,00	95,00	95,00	96,25
9	95,00	100,00	95,00	95,00	100,00	90,00	90,00	95,00	95,00
10	100,00	85,00	95,00	95,00	95,00	95,00	90,00	95,00	93,75
11	80,00	80,00	80,00	90,00	80,00	80,00	80,00	80,00	81,25
12	95,00	95,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	98,75
13	95,00	80,00	100,00	80,00	95,00	100,00	100,00	90,00	92,50
14	95,00	95,00	100,00	90,00	95,00	95,00	100,00	100,00	96,25
15	95,00	95,00	95,00	90,00	95,00	100,00	100,00	100,00	96,25
16	100,00	95,00	95,00	100,00	95,00	95,00	100,00	95,00	96,87
17	100,00	100,00	100,00	95,00	100,00	95,00	100,00	100,00	98,75
18	95,00	100,00	100,00	95,00	100,00	95,00	90,00	100,00	96,87
19	100,00	100,00	90,00	100,00	95,00	95,00	95,00	100,00	96,87
20	95,00	95,00	90,00	90,00	90,00	100,00	90,00	100,00	93,75
21	100,00	95,00	95,00	95,00	95,00	95,00	90,00	90,00	94,37
22	85,00	90,00	75,00	75,00	90,00	95,00	95,00	100,00	88,12
23	85,00	85,00	85,00	85,00	90,00	95,00	85,00	90,00	87,50
24	95,00	95,00	85,00	95,00	95,00	85,00	90,00	95,00	91,87
25	95,00	93,00	93,00	90,00	95,00	93,00	94,00	94,00	93,37
26	95,00	90,00	95,00	90,00	85,00	90,00	95,00	90,00	91,25
27	95,00	90,00	95,00	95,00	95,00	95,00	100,00	100,00	95,62
28	85,00	80,00	90,00	80,00	80,00	80,00	85,00	90,00	83,75
29	100,00	90,00	85,00	90,00	100,00	95,00	95,00	100,00	94,37
30	90,00	90,00	95,00	95,00	90,00	90,00	94,00	92,00	92,00
31	100,00	100,00	80,00	82,00	100,00	80,00	100,00	100,00	92,75
32	80,00	80,00	85,00	85,00	95,00	80,00	90,00	85,00	85,00
33	90,00	90,00	80,00	80,00	90,00	80,00	85,00	85,00	85,00
34	95,00	92,00	90,00	90,00	90,00	92,00	90,00	90,00	91,12
35	100,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	95,00	95,00	92,50
36	90,00	90,00	90,00	90,00	95,00	90,00	90,00	95,00	91,25
37	95,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	95,00	90,00	91,25

La tabella che segue analizza il risultato della performance comportamentale distinto per livello.

LIVELLO	IMPEGNO	QUALITÀ	FLESSIBILITÀ	AUTONOMIA	AFFIDABILITÀ	CAPACITÀ RELAZIONALI E DI COMUNICAZIONE	APPORTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE	COMPETENZE DIMOSTRATE	PERFORMANCE COMPORTAMENTALE
---------	---------	---------	--------------	-----------	--------------	---	--	-----------------------	-----------------------------

livello 2	94,50	94,00	88,50	90,20	94,00	93,00	95,00	99,00	93,53
livello 3	94,41	90,59	93,53	91,47	92,94	92,06	94,65	94,24	92,99
livello 4	89,17	89,17	88,00	87,50	93,33	88,33	88,17	89,83	89,19
livello 5	92,50	87,50	90,00	92,50	91,25	91,25	86,25	88,75	90,00

1.6 La Struttura tecnica permanente (STP) e infrastruttura di supporto

La struttura tecnica permanente, composta dalla Dott.ssa Silvia Coppolino (Coordinatrice), l'Avv. Gabriella Epicoco, il Ragioniere Aurelio Svelto e l'Avv. Marco Laghezza (Segretario), è qualitativamente adeguata e i suoi componenti nel 2021 hanno migliorato le conoscenze e le competenze mediante un'intensa auto-formazione.

L'apporto della STP è stato continuativo e puntuale anche se tutti i componenti hanno anche altri ruoli nell'organizzazione con relativi carichi di lavoro.

2. La prevenzione della corruzione e trasparenza

L'AdSP del Mar Ionio ha approvato ed adottato, in linea con quanto previsto dalla disciplina specifica di settore, con Decreto n. 42 del 31.03.2021 il [Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023](#) ed i relativi allegati, il quale risulta pubblicato nel sito web istituzionale (sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione 1° livello "Altri contenuti-Prevenzione della Corruzione", sotto-sezione 2° livello "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza").

Nel PTPCT 2021-2023 si dà atto della previsione nel PdP di un *obiettivo trasversale in tema di prevenzione della corruzione* che ha consentito all'AdSP di implementare la mappatura dei processi in relazione alle indicazioni di cui al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (All. n. 1) e alle mutate modalità di organizzazione del lavoro.

L'integrazione tra il ciclo della performance e le misure programmate nel PTPCT non appare ancora pienamente realizzata ancorché migliorata rispetto all'anno precedente, alcune criticità persistono in riferimento al monitoraggio delle misure stesse quale elemento della performance dell'Ente.

L'OIV verifica la pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale (art. 14, c. 4, lettera g, del d.lgs. n. 150/2009, delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e 213/2020).

Per l'anno 2021, in conseguenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19, [l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione indicati nella Delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021 è stata resa dall'OIV in data 25 giugno 2021.](#)

L'Amministrazione introducendo nell'ambito del monitoraggio previsto dal PTPCT l'utilizzo dei criteri stabiliti dalla griglia di rilevazione allegata alla suddetta Delibera ANAC per verificare il grado di adempimento degli obblighi di pubblicazione ha colto la raccomandazione dell'OIV.

Ogni direzione, difatti, ha compilato detta griglia - applicando i criteri dettati dalla Delibera citata - per misurare il raggiungimento degli obblighi di pubblicazione di cui è responsabile secondo quanto previsto dall'allegato n. 2 al PTPCT.

Sul piano della gestione organizzativa e della titolarità delle funzioni, nel corso del 2021 la titolarità dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è

rimasta in capo alla Dirigente della Direzione Amministrativa in continuità sulla gestione del PTPCT e sul suo monitoraggio.

3. Il coinvolgimento degli stakeholder

Il Sistema di **misurazione e valutazione della performance** implementato nel 2021 prevede che la performance complessiva dell'AdSPMI è misurata e valutata dall'OIV in base:

- b) al raggiungimento degli **obiettivi strategici** da parte dell'AdSPMI per il **69%**;
- c) al raggiungimento degli **obiettivi operativi** da parte delle Direzioni per il **25%**;
- d) alla **valutazione degli stakeholder** per il **6%**, rispettivamente suddivise nel **3%** in relazione agli *stakeholders esterni* e nel **3%** in relazione agli *stakeholders interni* a partire dal ciclo della performance 2022-2024.

Al fine di incrementare lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con l'utenza portuale (interna ed esterna all'ADSP), con i soggetti interessati e con i destinatari dei servizi di cui al co. 4, alla lett. a), dell'art. 6 della L. 84/94, sono state avviate procedure tese al coinvolgimento degli stakeholder ai fini della misurazione e della valutazione della performance.

Il coinvolgimento degli **stakeholders eterni** è avvenuto mediante la somministrazione di un questionario - relativo alla capacità dell'Ente di rispondere alle esigenze della comunità portuale - ai componenti dell'OPRM di cui all'art. 11-bis della L. 84/94, ovvero ai componenti dell'Organismo al quale la L. 84/94 affida "...funzioni di confronto partenariale ascendente e discendente anche in materia di composizione degli strumenti di valutazione dell'efficacia, della trasparenza, del buon andamento della gestione dell'AdSP".

Il coinvolgimento degli **stakeholders interni**, a partire dal ciclo della performance 2022-2024, avverrà mediante la somministrazione di un questionario, relativo alla capacità dell'AdSP di promuovere il benessere organizzativo del personale dipendente.

Nel 2021, anche al fine di anticipare tale ampliamento della categoria degli stakeholder e creare una baseline, l'OIV ha condotto un "*Indagine sulla Salute Organizzativa dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio*" con lo scopo di misurare e valutare la salute organizzativa dell'Ente, intesa come capacità dell'AdSP non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora. In tal modo si cerca di superare la dicotomia tra individuo e organizzazione, considerando entrambi siano protagonisti e responsabili della salute. I risultati di tale indagine sono stati forniti agli Organi di vertice dell'Ente.

4. L'integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

4.1 L'integrazione con il ciclo di bilancio

L'integrazione tra il Ciclo della Performance e ciclo di Bilancio è prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'AdSP.

Nel 2021 tal integrazione non è ancora soddisfacente. L'OIV supporterà l'amministrazione nell'introduzione di logiche e strumenti che possano favorire tale integrazione ed estrapolare le relazioni di sistema esistenti tra le risorse finanziarie stanziare e gli obiettivi definiti e in sede di

rendicontazione individuare i legami tra i risultati raggiunti e le risorse utilizzate.

4.2 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'integrazione con gli altri strumenti di controllo interno, e in particolare con il controllo di gestione, resta carente. Questa circostanza è imputabile soprattutto alla sostanziale non operatività del sistema di controllo di gestione, di cui si è più volte auspicata l'implementazione attraverso un sistema informativo dedicato.

5. Le proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

L'AdSP, come su esposto, ha definito e implementato per il 2021 il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Le proposte dell'OIV relative all'implementazione e alla gestione sono state, in buona parte, recepite in sede di redazione dello stesso. Vi sono, comunque, spazi di ulteriore miglioramento, evidenziati anche nel parere espresso in merito al SMVP 2021-2023 (link: <http://port.taranto.it/albopretorio/attachments/article/33/Parere%20SMVP.pdf>).

L'OIV, in linea con quanto rilevato nell'attività di presidio metodologico del funzionamento del sistema e con le necessità di miglioramento continuo espresse nei pareri al SMVP negli anni 2020 e 2021, suggerisce all'AdSP di recepire quanto segue:

- migliorare la valutazione delle performance individuali, coerentemente con quanto esposto nelle Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance nel dicembre 2019, adottando e impiegando un Dizionario dei comportamenti attesi. Si dà atto che il Dizionario dei comportamenti attesi è stato introdotto con il SMVP 2022-2024;
- migliorare la precisa individuazione degli algoritmi di calcolo degli indicatori, per non lasciare alcun margine di soggettività;
- dotare l'Amministrazione di un software idoneo che consenta di mitigare il farraginoso e complesso iter di raccolta informazioni ed elementi necessari per la gestione dell'intero ciclo con particolare riferimento alla definizione e monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi nonché per gli aspetti connessi alla misurazione. Si dà atto che l'AdSP sta rendendo operativo tale software;
- fissare obiettivi e target più sfidanti in linea con gli indirizzi strategici dell'Ente;
- introdurre la raccolta degli indicatori di riferimento (library indicatori performance da allegare a SMVP);
- specificare nel SMVP le tempistiche del ciclo della performance con particolare riferimento alla valutazione;
- eventuale introduzione degli Obiettivi individuali Dirigenti;
- introdurre il lavoro agile nel SMVP anche in relazione al POLA;
- assegnare obiettivi organizzativi alle sezioni, in particolare quando nel futuro saranno individuati i relativi responsabili a seguito della piena realizzazione del Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- prevedere una adeguata pesatura degli obiettivi;
- migliorare il raccordo tra ciclo della performance e ciclo della pianificazione finanziaria,

- adottando tecniche di performance budgeting;
- porre particolare attenzione nel verificare lo svolgimento dei colloqui intermedi previsti dal SMVP, anche mediante la verbalizzazione degli stessi. Infatti, non risulta che tali colloqui siano stati effettuati nel corso del 2021 benché previsti dal SMVP.

Taranto, 23 aprile 2022

L'OIV

Prof. Antonio Nisio

