



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, co. 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009  
nell'anno 2022**

## 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) .....	4
1.3 Il processo di attuazione del ciclo della performance nel 2022 .....	6
1.4 La Performance organizzativa .....	7
1.5 La Performance individuale .....	7
1.6 La Struttura tecnica permanente (STP) e infrastruttura di supporto .....	8
2. La prevenzione della corruzione e trasparenza .....	8
3. Il coinvolgimento degli stakeholder .....	9
4. L'integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni .....	9
4.1 L'integrazione con il ciclo di bilancio .....	10
4.2 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo .....	10
5. Le proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance .....	10

## 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 dei compiti attribuiti all'OIV dal D.lgs. n. 150/2009.

La struttura e i contenuti della Relazione seguono le indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, 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”*<sup>1</sup>.

Nella presente Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del ciclo della performance 2022, mettendone in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità.

Lo scopo della stessa è di evidenziare i rischi e le opportunità del Sistema stesso 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica (con il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, le funzioni dell'ANAC in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri), 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 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 aperto sul sito istituzionale, nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*.

---

<sup>1</sup> 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”*.

# 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 alle 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 dei Trasporti (MIT).

In merito alle politiche definite dall'Ente per in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, alla struttura e all'organizzazione dell'AdSP e al personale dipendente si rimanda a quanto esposto nel [Piano Integrato di Attività ed Organizzazione \(PIAO\) 2022-2024](#), approvato con Decreto n. 82 del 28 giugno 2022. Con il 15/2023 del 31.01.2023 è stato approvato il Piano integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025.

## 1.2 Il Piano Operativo Triennale (POT)

Il 13 maggio 2020 - con Delibera del Comitato di Gestione n. 3/2020 - è stato approvato il **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.

Con il Piano Operativo Triennale 2020-2022 l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio ha adottato una strategia basata su **n. 5 obiettivi prioritari**: Innovazione, Porto e territorio, Sostenibilità, Infrastruttura fisica e Competitività, Accountability istituzionale, declinati in n. 20 azioni strategiche che esplicitano le modalità di attuazione dei cinque obiettivi stessi.



Con Delibera n. 18/2022 del 20.12.2022, a seguito dell'espressione del parere favorevole da parte dell'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare in pari data, è stata approvata dal Comitato di Gestione dell'ADSP l'ultima **revisione annuale del Piano Operativo Triennale 2020-2022**.

Si riporta, di seguito, la tabella di riepilogo delle azioni di Piano:

OBIETTIVO	AZIONE
<b>1. INNOVAZIONE</b>	1. REALIZZAZIONE E AVVIO DELL'ACCELERATORE DI START UP "FAROS" E PROMOZIONE DELL'INNOVAZIONE IN AMBITO PORTUALE E LOGISTICO
	2. DIGITALIZZAZIONE DELL'ENTE
	3. SPORTELLINO UNICO AMMINISTRATIVO (SUA)
	4. PORT COMMUNITY SYSTEM (PCS)
<b>2. SOSTENIBILITA'</b>	5. INNALZAMENTO DEI LIVELLI DI SICUREZZA DELL'AREA PORTUALE E DELLE AREE INDUSTRIALI LIMITROFE, DA ESTENDERE EVENTUALMENTE ANCHE IN AMBITO ZES
	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
<b>3. PORTO E TERRITORIO</b>	9. GOVERNANCE INNOVATIVA PER TARANTO CITTÀ PORTUALE SOSTENIBILE.
	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
<b>4. INFRASTRUTTURA FISICA E COMPETITIVITA'</b>	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.
	13. EFFICIENTAMENTO ED OTTIMIZZAZIONE DEI SERVIZI PORTUALI
	14. EFFICIENTAMENTO 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
<b>5. ACCOUNTABILITY ISTITUZIONALE</b>	17. PROMOZIONE E MARKETING, SUPPORTO AL CLUSTER LOGISTICO- INDUSTRIALE-MARITTIMO TARANTINO E AVVIO DELLO IONIAN CRUISE CLUSTER
	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 2022

#### Anno 2022 – IV° Ciclo di Performance dell'AdSP del Mar Ionio

(il primo SMVP e il primo Pdp sono stati approvati dall'AdSPMI nel periodo 2019-2021)

Nel 2022, L'AdSP ha aggiornato e modificato il proprio **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2022-2024**, documento che comprende l'insieme delle tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, monitoraggio, misurazione e rendicontazione della performance organizzativa (relativa all'AdSP e alle Direzioni della stessa) e della performance individuale (relativa al personale dipendente).

Infatti, con Delibera n. 1/2022 del 28 gennaio 2022, il Comitato di Gestione dell'AdSP ha adottato il suddetto Sistema, predisposto dalla Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della Performance, a conclusione della fase di condivisione partenariale nonché previo parere positivo, vincolante, espresso da codesto componente monocratico dell'Organismo Indipendente di valutazione (OIV), in data 20.01.2022, ai sensi dell'art. 7, co. 1, del D.lgs. n. 150/2009, e dall' Organismo di Partenariato della Risorsa Mare.

Rispetto alla precedente versione del 2021, in considerazione del grado di maturità nel recepimento delle "regole" del gioco raggiunto dall'Amministrazione e dai soggetti operanti in essa, sono state introdotte alcune modifiche sostanziali:

- 1) il rafforzamento della performance organizzativa con il coinvolgimento degli stakeholders interni, mediante la somministrazione di un questionario, relativo alla capacità dell'AdSP di promuovere il benessere organizzativo del personale dipendente, ovvero relativo alla capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori che operano al suo interno (pag. 19 -20 SMVP 2022-2024), a seguito di tale modifica la composizione della misurazione della performance dell'AdSP risulta:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AdSPMI	Obiettivi AdSPMI	69%
	Obiettivi Direzioni	25%
	Valutazione stakeholders esterni	3%
	Valutazione stakeholders interni	3%
	Totale	100%

- 2) il rafforzamento della performance individuale con l'introduzione del DIZIONARIO DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ATTESI – il dizionario contiene un elenco dei comportamenti organizzativi attesi in relazione al ruolo e alla funzione ricoperta (Segretario Generale – Dirigenti - Quadri e I liv – II liv. a VI liv, ciascun comportamento organizzativo è definito da quattro descrittori comportamentali (comportamenti elementari osservabili) ognuno dei quali corrisponde a un diverso livello di valutazione (Critico - In sviluppo - Buono - Ottimo). Annualmente, in sede di colloquio iniziale, saranno assegnati dal valutatore a ciascun valutato almeno tre comportamenti attesi scelti tra quelli previsti nel dizionario.

**Il Piano della Performance dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio 2022-2024**, documento che rappresenta l'avvio del ciclo di gestione della performance attraverso la definizione degli obiettivi annuali, è stato adottato dal Comitato di Gestione con Delibera n. 2/2022 del 28 gennaio 2022.

Il quadro iniziale degli obiettivi annuali, composto da n. 5 obiettivi assegnati all'ADSP, i quali nascono come diretta derivazione dell'impianto strategico delineato nel POT, e n. 2/3 obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa (Direzioni), è stato oggetto di un aggiornamento in corso d'anno al fine di recepire gli obiettivi che il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti ha attribuito ai Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale. Infatti, con Delibera n. 5/2022 del 28 marzo 2022 il Comitato di Gestione ha adottato l'"Aggiornamento al Piano della Performance 2022 – 2024 dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio", in base al quale gli obiettivi assegnati all'AdSP nel suo complesso sono passati da 5 a 10.

Il suddetto documento, per come aggiornato, è confluito nella "Sottosezione 2 – Performance, Sezione II -

Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” del [Piano Integrato di Attività ed Organizzazione \(PIAO\) 2022-2024 dell'ADSPMI](#), approvato con Decreto n. 82 del 28 giugno 2022.

Nel mese di maggio 2022, 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 2021.**

Il Comitato di Gestione con Delibera n. 9/2022 del 29.06.2022 ha adottato la **Relazione sulla Performance dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio per l'anno 2021.**

Tale Relazione, [validata il 29.06.2022](#) dallo scrivente Organismo è stata, per la prima volta, alimentata da un flusso di elaborato dal software per le performance CICLOPE.

#### 1.4 La Performance organizzativa

Con il Piano 2022-2024 l'AdSP ha costruito il sistema di obiettivi di performance dell'Ente secondo una struttura "ad albero" fondata su **10 obiettivi strategici**, aventi carattere generale e derivanti dai 5 obiettivi previsti dal Piano Operativo Triennale e dai 5 obiettivi previsti dalla Direttiva annuale sull'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale, e **22 obiettivi operativi** attribuiti alle Direzioni di cui lo stesso si compone.

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 e trasparenza.

I principali risultati raggiunti dall'Autorità nell'ultimo triennio, in relazione alla performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso e alla valutazione degli Stakeholders, sono:

	2020	2021	2022
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AdSPMI</b>	98,61 %	99,01%	98,14%
<b>VALUTAZIONE STAKEHOLDER</b>	86%	86%	69%

#### 1.5 La Performance individuale

Nell'anno 2022, l'Autorità ha effettuato la misurazione e la valutazione della performance individuale relativamente al 2021.

Di seguito si riassumono i principali risultati raggiunti dal **personale dirigenziale** dell'AdSP del Mar Ionio nel **2021**, nei differenti ambiti valutativi della **performance comportamentale**.

SEGRETARIO GENERALE - DIRIGENTI	Abilità personali e professionali	Differenziazione Valutativa	Leadership	Management	Relazioni e Networking	Performance Comportamentale
<b>MEDIA PERCENTUALE</b>	95,60	95,80	95,00	96,40	96,80	95,92

SEGRETARIO GENERALE - DIRIGENTI	PERFORMANCE COMPORTAMENTALE	PERFORMANCE DI RISULTATO	PERFORMANCE COMPLESSIVA
<b>MEDIA PERCENTUALE</b>	36,37	61,12	97,49

Si schematizzano di seguito i principali risultati raggiunti dal **personale non dirigenziale** dell'AdSP del Mar Ionio nel **2021** nei differenti ambiti valutativi della **performance comportamentale**.

Categoria	Performance comportamentale	Performance di risultato	Performance complessiva
Quadri e I liv.	47,12	49,40	96,52
Dal II al VI liv.	55,79	39,71	95,50

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

Livello CCNL	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla direzione	Autonomia	Capacità relazionali e di comunicazione	Competenze dimostrate	Consapevolezza organizzativa	Iniziativa	Programmazione	Performance comportamentale
Quadro e livello 1	94.73	93.82	93.64	94.36	94.09	94.73	94.27	<b>94,23</b>

Livello CCNL	Affidabilità	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla direzione	Autonomia	Capacità relazionali e di comunicazione	Competenze dimostrate	Flessibilità	Impegno	Qualità	Performance comportamentale
Livello 2	94,00	95,09	93,09	94,45	96,55	91,91	93,91	94,36	<b>94,17</b>
Livello 3	94,00	93,89	92,72	93,06	94,28	95,06	94,39	93,00	<b>93,80</b>
Livello 4	90,86	87,57	89,71	91,86	89,86	90,71	92,86	89,29	<b>90,34</b>
Livello 5	80,00	80,00	90,00	80,00	80,00	90,00	80,00	0,00	<b>90,34</b>

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

Nel 2022, l'AdSP ha continuato il percorso avviato 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 e l'implementazione effettuata di alcune attività in corso d'anno.

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

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 2022 hanno migliorato le conoscenze e le competenze mediante un'intensa auto-formazione. Si auspica che l'AdSP provveda a supportare la stessa con un'adeguata attività formativa specialistica e di livello avanzato.

L'apporto della STP è stato continuativo e puntuale nonostante tutti i componenti della stessa abbiano 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 57 del 28 aprile 2022 il [Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza \(PTPCT\) 2022-2024](#) 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").



Il PTPCT è confluito nella sezione 2, sottosezione 3 “*Anticorruzione*”, del [Piano Integrato di Attività ed Organizzazione \(PIAO\) 2022-2024](#), approvato con Decreto n. 82 del 28 giugno 2022.

Nel PTPCT si dà atto della previsione nel PdP (ora sottosezione Performance del PIAO) di un *obiettivo trasversale in tema di prevenzione della corruzione* che ha consentito all’AdSP di implementare il proprio sistema di prevenzione dei fenomeni di cattiva amministrazione.

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 rileva, inoltre, che il livello di integrazione tra obiettivi di performance e obiettivi in materia di prevenzione della corruzione appare non completo. Chiede, pertanto, di introdurre obiettivi trasversali in materia di prevenzione della corruzione più pregnanti.

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 2022, visto quanto indicato dalla Delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 201/2022, codesto OIV ha attestato l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione indicati in tale atto da parte dell’ADSP in data 23 giugno 2022.

Inoltre, nell’ottobre 2022 l’OIV ha, nuovamente, monitorato l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione indicati nella Delibera non riscontrando criticità.

Sul piano della gestione organizzativa e della titolarità delle funzioni, nel corso del 2022 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.

L’OIV invita l’Amministrazione a continuare ad incrementare lo sviluppo di processi di informazione e di formazione finalizzati a valorizzare tutte le leve culturali utili a contrastare le logiche di mero adempimento formale.

### 3. Il coinvolgimento degli stakeholder

Il Sistema di **misurazione e valutazione della performance** implementato nel 2022 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 stakeholders** per il **6%**, rispettivamente suddiviso nel **3%** in relazione agli *stakeholders esterni* e nel **3%** in relazione agli *stakeholders interni*.

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 stakeholders ai fini della misurazione e della valutazione della performance.

Il coinvolgimento degli **stakeholders esterni** 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**, introdotto nel SMVP a partire dal ciclo della performance 2022-2024, è avvenuto mediante la somministrazione di un questionario relativo alla capacità dell’AdSP di promuovere il benessere organizzativo del personale dipendente.

### 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 2022 tal integrazione è ancora lungi da dirsi soddisfacente, nonostante, l'OIV abbia supportato 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

Nel 2022, il Presidente dell'AdSP ha assegnato al Segretario Generale dell'Ente l'obiettivo individuale relativo all'implementazione di un sistema di pianificazione, programmazione e controllo di gestione, tale obiettivo è stato raggiunto. Infatti, partendo da un'analisi dell'attuale struttura dei centri di costo dell'AdSPMI, e da uno studio delle eventuali integrazioni e/o modifiche della stessa in funzione delle proprie esigenze, è stato implementato il software di gestione contabile in uso. Successivamente, si è proceduto ad una prima analisi delle risultanze del controllo di gestione, rinveniente dalla gestione contabile per centri di costo.

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

Le proposte dell'OIV relative all'implementazione e alla gestione della Performance dell'Ente sono state, in buona parte, recepite dall'Amministrazione. Vi sono, comunque, spazi di ulteriore miglioramento.

In particolare, nel 2022, seguendo quanto auspicato da questo OIV e con il determinante contributo della STP, l'AdSP ha posto in essere numerose attività volte al graduale ma costante miglioramento delle proprie performance:

- ha migliorato il coinvolgimento del proprio personale dipendente attraverso la partecipazione dello stesso alla valutazione dell'Ente (vds. par. 1.3). Ciò ha consentito, da un lato, l'incremento della consapevolezza della cultura del risultato in ogni componente dell'Amministrazione e, dall'altro, l'emergere di ambiti di miglioramento organizzativo;
- ha introdotto l'utilizzo di nuovo strumento di indirizzo e valorizzazione della performance individuale rappresentato dal Dizionario dei comportamenti attesi;
- ha implementato l'utilizzo del software per la performance CICLOPE: da maggio 2022 il software consente elaborazione e l'inserimento automatico dei dati relativi alla performance (organizzativa e individuale) nella *Relazione annuale sulla performance*; da agosto 2022 consente lo svolgimento dell'*attività di monitoraggio* costante nel corso dell'anno del raggiungimento degli obiettivi operativi di Direzione, infatti, mediante l'applicativo ciascun Dirigente può inserire le informazioni e la documentazione a sostegno del completamento di ogni fase in cui l'obiettivo si suddivide; da dicembre 2022 consente l'elaborazione del *Piano della Performance*.

Tuttavia, tale implementazione è frutto di un notevole sforzo della STP volto sia a tradurre nello strumento informatico le regole proprie del SMVP sia a verificare la costante affidabilità delle varie componenti dello stesso. Ciò in quanto il ritardo con cui il software ha recepito quanto previsto dal SMVP non ha consentito una fase di verifica accurata, l'assenza della quale ha comportato delle problematiche tecniche che a loro volta hanno generato ritardi nell'attuazione del ciclo della performance dell'AdSP.

Nonostante i notevoli passi avanti compiuti, anche nel 2022 da parte dell'AdSP permangono alcune criticità, pertanto, 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, suggerisce all'AdSP di recepire quanto segue:

1. migliorare la precisione metodologica nell'individuazione dell'algoritmo di calcolo degli indicatori per non lasciare margini di soggettività nella misurazione e valutazione;
2. introdurre la raccolta degli indicatori di riferimento (library indicatori performance da allegare a

- SMVP);
3. migliorare le relazioni tra ciclo della performance e ciclo di programmazione di bilancio;
  4. continuare il percorso volto all'introduzione di un efficace sistema di controllo di gestione;
  5. rendere più evidente il rapporto tra obiettivi e risorse ad essi collegate, risorse che devono essere descritte in modo più completo e puntuale;
  6. fissare obiettivi e target più sfidanti in linea con gli indirizzi strategici dell'Ente;
  7. introdurre obiettivi individuali per i Dirigenti;
  8. 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;
  9. prevedere una adeguata pesatura degli obiettivi;
  10. migliorare il raccordo tra ciclo della performance e ciclo della pianificazione finanziaria, adottando tecniche di performance budgeting;
  11. porre particolare attenzione nel verificare lo svolgimento dei colloqui intermedi previsti dal SMVP, anche mediante la verbalizzazione degli stessi, anche in quanto tali colloqui non risultano sempre effettuati nel corso del 2022;
  12. introdurre il lavoro agile nel SMVP anche in relazione al PIAO;
  13. prevedere un'adeguata attività di formazione, iniziale e di aggiornamento normativo, in materia di performance per il personale dipendente dell'AdSP, anche in considerazione delle assunzioni effettuate nel corso dell'anno di riferimento.

L'OIV

Prof. Antonio Nisio