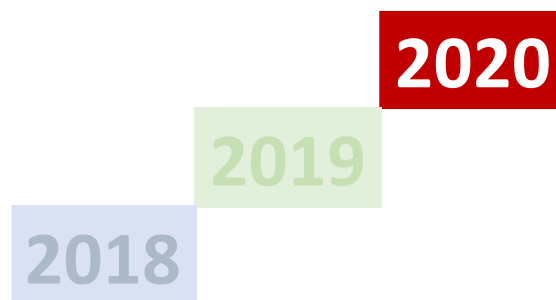




## PIANO DELLA *PERFORMANCE*





## PIANO DELLA *PERFORMANCE* 2020

### SOMMARIO

Introduzione. ....	3
1. Il Ciclo della <i>performance</i> 2018-2020. ....	4
1.1. La <i>timeline</i> del Ciclo. ....	5
2. Sintesi dei risultati di <i>performance</i> nell'anno 2019. ....	8
3. Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT. ....	8
4. Il bilancio di previsione 2020. ....	10
5. Gli Obiettivi Strategici Generali (OSG). ....	10
6. Gli Obiettivi di <i>Performance</i> Dirigenziale (OPD). ....	16
7. I Programmi Operativi. ....	16



## Introduzione.

Con l'approvazione e la pubblicazione del presente documento, l'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna (d'ora in avanti AdSP o Autorità) intende rendere pubblici, in un'ottica di trasparenza, gli indirizzi per il conseguimento degli obiettivi prestazionali dell'anno 2020.

In via preliminare si dà atto che, ai sensi delle [“Linee Guida del sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle performance”](#) (c.d. “sistema di performance”) adottate dalla AdSP con delibera del Comitato di gestione n. 27 del 31.10.2018, e aggiornate con Delibera del Comitato di gestione n. 8 del 25.06.2020 la redazione e pubblicazione del presente Piano attiene alla fase di “Programmazione e pianificazione degli obiettivi”.

In tale fase l'Autorità provvede a:

- A) individuare:**
  - a. Obiettivi Strategici Generali (OSG);
  - b. Obiettivi di Performance Dirigenziale (OPD);
  - c. Obiettivi Operativi del Personale, assegnati ai responsabili degli Uffici e agli impiegati sulla base di appositi programmi operativi, secondo la procedura “a cascata” a partire dagli obiettivi assegnati ai dirigenti di riferimento (OOP);
  
- B) determinare, per ciascun obiettivo e per ciascun destinatario:**
  - gli indicatori di misurazione;
  - i valori attesi di risultato (target);
  - le corrispondenti scale di valutazione.

Gli strumenti di programmazione che in questa fase vengono predisposti e/o aggiornati e adottati, in base alle indicazioni derivanti dal presente Piano, sono:

- il Sistema degli Obiettivi Strategici Generali;
- il Sistema degli Obiettivi di Performance Dirigenziale;
- i Programmi Operativi per i Responsabili di Ufficio e gli Impiegati;
- la Scheda Obiettivi e Valutazione, che in questa fase viene compilata per ciascun dipendente solo per la sezione Obiettivi e il Programma Operativo.



## 1. Il Ciclo della *performance* 2018-2020.

L'Autorità ha avviato fin dalla sua istituzione, nel luglio del 2017, un percorso volto all'implementazione della cultura della *performance* e delle correlate tecniche di misurazione nei processi lavorativi interni all'Ente.

Il suddetto percorso, che ha visto quale primo passo la nomina e l'avvio dell'operatività dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) nel gennaio 2018 <sup>1</sup>, è poi proseguito con l'adozione e pubblicazione delle sopra richiamate "Linee guida del sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle *performance*" (per brevità anche SPMVP), e con l'approvazione da parte dell'OIV, giusto [parere in data 18.07.2018](#), del "[Piano della \*performance\* per l'anno 2018](#)", recante gli obiettivi assegnati alla struttura e al personale dirigenziale per lo scorso anno.

Il SPMVP così adottato è stato avviato per l'anno 2018 in via sperimentale e ha visto nell'anno 2019 il compimento di un suo primo ciclo integrale, durante il quale ha avuto completa applicazione per la prima volta il Sistema di *performance*, rivolto sia al personale dirigente che a quello non dirigente.

L'anno 2020, cui si riferisce il presente Piano, chiuderà pertanto il primo ciclo triennale di applicazione del SPMVP 2018-2020.

Come ampiamente esposto in occasione della redazione del [Piano della \*performance\* per l'anno 2019](#) (v. *infra*), il percorso di implementazione del SPMVP si è incrociato e legato al parallelo percorso di creazione e razionalizzazione della nuova struttura organica unitaria dell'Autorità di sistema portuale, che, come si è a conoscenza, nasce dalla fusione delle due distinte strutture facenti capo alle sopresse Autorità portuali di Cagliari e di Olbia e Golfo Aranci.

L'iter volto ad una riorganizzazione funzionale dell'Ente è stato definito mediante l'adozione, da parte del Comitato di gestione ([delibera n. 33 del 20 dicembre 2018](#)), della nuova pianta organica unitaria dell'AdSP, quindi approvata dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti con nota n. 2093 del 23 gennaio 2019.

Concluso, quindi, il primo anno di sperimentazione 2018, nei mesi di gennaio e febbraio 2019 l'Autorità ha provveduto alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, necessaria per l'erogazione dei premi di risultato, ma soprattutto base essenziale per la definizione degli obiettivi futuri.

Nel mese di marzo 2019, anche alla luce dei risultati dell'anno precedente, è stata, quindi, avviata l'attività finalizzata alla definizione degli Obiettivi Strategici Generali (OSG) e degli Obiettivi di *Performance* Dirigenziale (OPD), conclusasi con l'approvazione del "[Piano delle \*performance\* 2019](#)" ([decreto n. 112 del 27 marzo 2019](#)).

Come meglio esposto nella "[Relazione sulla \*performance\* per l'anno 2019](#)", nel corso dell'annualità di riferimento è stato portato avanti e positivamente concluso il processo di definizione degli obiettivi al personale dirigente e di attribuzione a cascata degli obiettivi (Programmi operativi) al personale non dirigente.

---

<sup>1</sup> L'Organismo è stato formalmente costituito con [decreto n. 134 del 21 dicembre 2017](#).



Nei primi mesi dell'anno 2020, l'Autorità ha avviato, secondo le indicazioni formulate dall'OIV in occasione della prevista Relazione sul funzionamento del sistema di performance, gli studi necessari all'aggiornamento del sistema di Performance, allo scopo di:

- 1) incrementare l'accountability degli obiettivi verso l'esterno e affinamento degli obiettivi e risultati legati agli obiettivi esterni dell'Ente;
- 2) migliorare la correlazione tra la programmazione economico finanziaria e l'assegnazione ramificata (e funzionale) degli obiettivi di performance;
- 3) ottimizzare la capacità di misurazione della performance, anche attraverso la declinazione di indicatori orientati alla valorizzazione dell'effettiva efficacia delle azioni e alla gradualità della misurazione e valutazione della performance;
- 4) definire un modello di valutazione partecipativa;
- 5) formalizzare il legame tra Sistema di performance ed attuazione del Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, nonché il correlato assolvimento degli obblighi di pubblicità.

Tale percorso si è concluso con l'approvazione, con [Delibera del Comitato di gestione n. 8 del 25 giugno 2020](#), dell'[Aggiornamento per l'anno 2020 del Sistema di Programmazione, misurazione e valutazione della performance](#).

In parallelo alle attività legate all'aggiornamento del SPMVP, a partire da gennaio 2020 sono stati avviati incontri tra direzioni, segretario generale e con OIV al fine di definire gli obiettivi di performance.

Nell'anno 2020 ci si prefigge, pertanto, la piena maturazione e applicazione del SPMVP così come delineato dagli atti organizzativi a tale fine adottati dall'Amministrazione, i quali potranno essere soggetti nel 2020 all'applicazione di correttivi la cui necessità è emersa nei primi anni di realizzazione del ciclo.

### 1.1. La *timeline* del Ciclo.

Il Ciclo della performance si sviluppa, su base annuale, in accordo con i tempi dell'esercizio di bilancio e con i documenti fondamentali di programmazione dell'attività dell'AdSP, secondo il seguente cronoprogramma:

DATA	ADSP	OIV
<b>30 settembre Anno X</b>	Revisione/Adozione POT	
<b>31 ottobre Anno X</b>	Adozione delibera Comitato di gestione di approvazione del Bilancio di previsione per l'anno X+1 (oltre tempi di approvazione stimati in 55 gg di cui 10 gg per invio al MIT e 45 gg per approvazione)	
<b>31 dicembre Anno X</b>	Definizione OSG e OPD e assegnazione degli stessi al Segretario generale e ai dirigenti	
<b>15 gennaio Anno X+1</b>	Valutazione finale della Performance individuale dell'anno X precedente	
<b>20 gennaio Anno X+1</b>	Attribuzione da parte del Segretario generale della ponderazione agli obiettivi assegnati ai dirigenti	
<b>31 gennaio Anno X+1</b>	Adozione Piano triennale di prevenzione della corruzione e la trasparenza	



<b>31 gennaio Anno X+1</b>	Adozione del Piano della performance	
<b>20 febbraio Anno X+1</b>	Adozione POP e assegnazione obiettivi al personale non dirigenziale. Assegnazione degli obiettivi ai singoli uffici nei quali è a sua volta articolata ciascuna area, previa informativa aziendale delle RSA	
<b>10 marzo Anno X+1</b>	Rendicontazione dei risultati della valutazione per ogni unità di personale anno X	
<b>20 marzo Anno X+1</b>	Conclusione processo valutativo anno X	
<b>31 marzo Anno X+1</b> (o comunque entro 30 gg dall'adozione del Piano della performance)		Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della performance
<b>31 marzo Anno X+1</b>	Erogazione premialità Anno X	
<b>30 aprile Anno X+1</b>	Adozione delibera del Comitato di gestione di approvazione del Rendiconto per l'anno X+1 (oltre 10 gg per invio al MIT e 45 per approvazione)	
<b>30 aprile Anno X+1</b>	Eventuale adeguamento schede obiettivi e POP alla direttiva ministeriale per gli obiettivi del Presidente anno X+1	
<b>30 aprile Anno X+1</b>		Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dei dati pubblicati al 31 marzo. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente
<b>30 giugno Anno X+1</b>		Validazione dell'OIV in tema di relazione sulla performance
<b>30 giugno Anno X+1</b>	Pubblicazione relazione annuale sulla Performance Anno X	
<b>31 luglio Anno X+1</b>	Adozione Delibera C.G. di assestamento del Bilancio di Previsione per l'anno X+1 (oltre 10 gg per invio al MIT e 45 per approvazione)	
<b>15 settembre Anno X+1</b>		Documento di validazione e sintesi



<b>30 novembre</b> <b>Anno X+1</b>		Monitoraggio premialità
---------------------------------------	--	-------------------------

Legenda colori:

	ATTI DI PROGRAMMAZIONE ADSP DAI QUALI DIPENDE LA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI
	ADEMPIMENTI NECESSARI ALLA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNO X+1
	ADEMPIMENTI VALUTATIVI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO X
	ADEMPIMENTI DI MONITORAGGIO SUL SISTEMA





## 2. Sintesi dei risultati di *performance* nell'anno 2019.

Alla chiusura dell'annualità 2019, nelle prime settimane del 2020, è stato avviato il procedimento di valutazione dei dipendenti e dei dirigenti in ordine al raggiungimento degli obiettivi, il cui esito rileva ai fini che occupano quale base di partenza per la definizione degli obiettivi futuri.

In tale ottica, rimandandosi per informazioni di dettaglio alla "Relazione sulla *performance* per l'anno 2019", l'esito complessivo del processo di valutazione può ritenersi indubbiamente positivo/negativo avendo la struttura realizzato un risultato di *performance* mediamente alto e così suddiviso per fasce di personale:

FASCIA DI PERSONALE	MEDIA PERFORMANCE (%)
Segretario	100
Dirigenti	99,8
Quadri A	99,75
Quadri B	98,79
1° Livello	99,54
2° Livello	99,80
3° Livello	97,90
4° Livello	98,00

## 3. Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT.

Il [Piano nazionale anticorruzione 2019](#) (PNA 2019) evidenzia che per realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione.

L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa ANAC. Così l'art. 1, c. 8 della legge n. 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

Il legame, inoltre, è rafforzato dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 in cui si prevede, in primo luogo, che l'OIV ed altri soggetti deputati alla valutazione verifichino la coerenza tra gli





obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e valutino l'adeguatezza dei relativi indicatori; in secondo luogo, che le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione siano utilizzati sempre dagli OIV ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

È dunque necessario un coordinamento tra il PTPCT e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione, nonché quelli individuati dal d.lgs. n. 150/2009 ossia: o il Piano e la Relazione annuale sulla performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009); o il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. 150/2009). La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che pongono in essere per l'attuazione della legge n. 190/2012 e dei decreti attuativi nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della performance.

Quindi, le amministrazioni devono includere negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT. In tal modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di obiettivi nel Piano della performance sotto il profilo della:

- performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. n. 150/2009) e, cioè, attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 150/2009); sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (art. 8, co. 1, lett. e), d.lgs. 150/2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di accountability riceve il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione;
- performance individuale (art. 9 del d.lgs. n. 150/2009). Vanno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al RPCT, ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono per prevenire il rischio di corruzione ai sensi dell'art. 16, c. 1, lett. l-bis), l-ter), l-quater) del d.lgs. n. 165/2001, ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale. Inoltre nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance ex art. 7 del d.lgs. n. 150/2009 vanno inseriti gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale formato che opera nei settori esposti alla corruzione ed ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale non dirigente.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi individuati nel PTPCT (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale), occorrerà dare specificamente conto nella Relazione delle performance (art. 10, d.lgs. n. 150/2009). Il RPCT dovrà tener conto dei risultati emersi nella Relazione delle performance, al fine di:

1. effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati gli scostamenti rispetto ai risultati attesi;
2. individuare le misure correttive, in coordinamento con i dirigenti (anche quali Referenti), in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, co.1, lett. l-bis), l-ter), l-quater), d.lgs. 165/2001;
3. inserire misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il PTPCT.

Anche la *performance* individuale del RPCT è valutata in relazione alla specifica funzione affidata, inserendo, a tal fine, nel Piano della performance gli obiettivi affidati. Ciò anche allo scopo di consentire



un'adeguata remunerazione mediante il trattamento accessorio della funzione svolta. L'attuazione delle misure previste nel PTPCT è dunque uno degli elementi di valutazione, per quanto possibile, anche del personale non dirigenziale.

Link al [PTPCT 2020-2022](#) approvato con [decreto n. 42 del 31 gennaio 2020](#)

#### 4. Il bilancio di previsione 2020.

Il [bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020](#) ha segnato la piena maturità contabile dell'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna, con il consolidamento della completa unificazione della gestione economica e delle linee di intervento finanziario.

Il bilancio recepisce le linee di indirizzo formulate nel vigente Piano operativo triennale e traccia un percorso nell'ambito del quale le nuove articolazioni organizzative dell'AdSP porranno in essere le rispettive iniziative gestionali.

Sotto il profilo della *performance* appaiono quali elementi rilevanti la previsione di spese per investimenti di circa 100 milioni di euro e di entrate a diverso titolo per un importo di circa 55 milioni di euro, così come il contenimento della spesa corrente.

#### 5. Gli Obiettivi Strategici Generali (OSG).

Alla luce degli elementi e considerazioni sopra sinteticamente riportati, è stata avviata una complessiva analisi delle esigenze operative dell'Ente e dei porti di competenza dell'Autorità.

Quanto sopra in attesa della definizione da parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti della prevista direttiva con la quale vengono individuati gli obiettivi legati alla corresponsione della parte variabile dell'emolumento del Presidente e dai quali discenderanno necessariamente in larga parte gli Obiettivi della Struttura

Si specifica che, a livello metodologico, le indicazioni che seguono sono state individuate tenendo conto di quanto previsto nelle "Linee guida" relativamente alla fase di programmazione.

Sono stati inoltre assunti i seguenti criteri:

1. realizzabilità entro il corrente anno;
2. impatto positivo sull'azione di *governance* dell'Ente;
3. oggettività di valutazione.

Gli OSG individuati sono pertanto i seguenti:

##### 1) MAPPATURA DEI PROCESSI DELLE AREE A RISCHIO INDIVIDUATE DAL PTPCT 2020-2022

###### Breve descrizione.



### ***Razionale.***

---

Il Piano nazionale anticorruzione PNA 2019 ([All. 1, p. 12 e ss.](#)) ha riservato uno specifico rilievo all'analisi del contesto interno, cioè a quell'attività finalizzata all'individuazione degli aspetti legati all'organizzazione ed alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

In particolare, l'ANAC, nel suddetto Piano, ha invitato tutte le amministrazioni, allorché procedano a tale analisi, ad effettuare una mappatura dei processi. Il processo rappresenta un insieme di attività interrelate che creano valore, trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). La mappatura dei processi consiste pertanto nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi.

La mappatura deve essere effettuata – dispone l'ANAC – da parte di tutte le pubbliche amministrazioni per le aree di rischio individuate dalla normativa e per le sotto-aree in cui queste si articolano ed assume pertanto carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è dunque un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

Da circa un anno l'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna sta dando attuazione al nuovo impianto organizzativo, ridisegnato in funzione della fusione delle due sopresse Autorità di Cagliari e di Olbia e Golfo Aranci. Del pari sono stati emanati provvedimenti di uniformazione, per l'intero ambito territoriale, delle diverse e più importanti discipline di competenza dell'Ente (concessioni, autorizzazioni, affidamenti, procedure amministrative).

Il vigente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ([PTPCT 2020-2022](#)) dell'Autorità ha effettuato una prima fase di mappatura riferita alla recente fisionomia organizzativa, individuando dei macro-processi connessi alle relative aree di rischio, come censite nel "Registro dei rischi" di cui all'[Allegato 1](#) del succitato PTPCT. Lo stesso Piano triennale precisa che la mappatura effettuata è da ritenersi "in progress", cioè soggetta ad ulteriori approfondimenti in ragione del progressivo completamento della pianta organica e secondo le indicazioni di gradualità suggerite da ANAC nel PNA 2019 in particolari casi. È in ogni caso obiettivo dell'Ente, si precisa nel Piano, giungere ad un'analisi completa di tutte le attività entro il 2021.

In questo senso appare di assoluta necessità individuare nella mappatura dei processi, sulla base del funzionigramma vigente, uno degli obiettivi prioritari dell'azione di tutte le strutture dell'Autorità per l'anno 2020.

### ***Azioni.***

---

Ogni Ufficio dirigenziale dell'AdSP dovrà analizzare l'elenco dei processi indicati nel "Registro dei rischi" e formulare un'ipotesi, per ciascuno di essi, di "scheda di processo" in cui siano indicati almeno i seguenti elementi:

- l'input e l'output delle attività;
- il soggetto (per livello di inquadramento) responsabile del processo;
- i soggetti (per livello di inquadramento) coinvolti nelle attività di processo;



- le attività previste;
- i tempi di realizzazione;
- le eventuali criticità,

tenendo conto delle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura. La finalità è quella di sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo, nei casi più complessi, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività.

Ciascuna area dirigenziale dovrà produrre il numero di schede corrispondenti ai processi di propria competenza.

### **Cronoprogramma.**

- entro un mese dall’assegnazione dell’obiettivo agli Uffici dirigenziali viene definito il format unico della “scheda di processo”;
- entro il mese di settembre 2020 ciascun Ufficio dirigenziale sottopone al Segretario generale le schede relative ai processi mappati;
- entro il mese di novembre 2020 le schede di processo vengono trasmesse al RPCT;
- entro il 31.12.2020 il RPCT produce ai vertici dell’Ente una relazione che tenga conto anche delle interlocuzioni avute con i dirigenti dell’Ente relativamente ai processi di rispettiva competenza.

### **Tabella di declinazione.**

A-	OBIETTIVO:	<b>Mappatura dei processi delle aree di rischio individuate dal PTPCT 2020-2022</b>
B-	PRODOTTO:	Attività di analisi dei processi segnalati nel “Registro dei rischi” di cui al vigente PTPCT
C-	INDICATORE:	N. di processi mappati/N. di processi indicati nel PTPCT 2020-2022
D-	RISULTATO:	Relazione del RPCT ai vertici dell’Ente sull’azione di monitoraggio

### **Stima delle risorse necessarie.**

Le attività connesse all’obiettivo in parola non comportano oneri aggiuntivi.

## **2) RIALLINEAMENTO SISTEMA INFORMATIVO DEMANIO (SID) PER I PORTI DI COMPETENZA**

### Breve descrizione.

Avvio procedura tesa ad individuare idoneo operatore economico al fine di riallineare il Sistema Informativo Demanio (SID) per i porti di competenza.

### Tabella di declinazione.



A-	OBIETTIVO:	Riallineamento cartografia e pratiche concessorie con il SID per i porti della giurisdizione (obiettivo pluriennale)
B-	PRODOTTO:	Espletamento procedura tesa ad individuare idoneo operatore economico al fine di riallineare il Sistema Informativo Demanio e completamento riallineamento per i porti di Olbia, Golfo Aranci, Porto Torres e Cagliari per i quali è attivo l'accesso al SID.
C-	INDICATORE:	Percentuale porti per i quali è completato il riallineamento.
D-	RISULTATO:	Riallineamento cartografia e pratiche concessorie con il SID per i porti della giurisdizione (obiettivo pluriennale).

#### Stima delle risorse necessarie.

Le attività connesse all'obiettivo in parola non comportano oneri aggiuntivi.

### 3) RAFFORZAMENTO DEL PROCESSO DI VIGILANZA E CONTROLLO IN PORTO (OBIETTIVO PLURIENNALE)

#### 1. Efficientamento delle attività ispettive, verifica e monitoraggio di tutte le aree pubbliche degli impianti portuali rientranti nella circoscrizione dell'ADSP.

Attività n. 1 Efficientamento in termini di ampiezza territoriale frequenza e efficacia dei controlli

#### Tabella di declinazione.

A-	OBIETTIVO:	Efficientamento in termini di ampiezza territoriale frequenza e efficacia dei controlli
B-	PRODOTTO:	Efficientamento in termini di ampiezza territoriale frequenza e efficacia dei controlli
C-	INDICATORE:	valutazione quali-quantitativa
D-	RISULTATO:	Miglioramento rispetto all'anno 2019 dell'ampiezza territoriale, frequenza e efficacia dei controlli

Attività n. 2 Miglioramento nella raccolta e lavorazione dei relativi dati.

#### Tabella di declinazione.

A-	OBIETTIVO:	Miglioramento nella raccolta e lavorazione dei relativi dati
B-	PRODOTTO:	Miglioramento nella raccolta e lavorazione dei relativi dati
C-	INDICATORE:	SI/NO
D-	RISULTATO:	adozione di uno schema unico di raccolta e analisi dei dati relativi ai controlli di security per tutta l'ADSP.



## 2. Gestione e verifica permessi e accessi in porto attraverso dispositivi elettronici

Tabella di declinazione.

A-	OBIETTIVO:	Gestione e verifica permessi e accessi in porto attraverso dispositivi elettronici
B-	PRODOTTO:	Attivazione Pass di prossimità
C-	INDICATORE:	SI/NO
D-	RISULTATO:	adozione di uno schema unico di raccolta e analisi dei dati relativi ai controlli di security per tutta l'ADSP

## 4) RAFFORZAMENTO DEL PROCESSO DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA NEL LAVORO PORTUALE (OBIETTIVO PLURIENNALE)

### 1. Efficientamento dell'attività ispettiva

Attività n. 1 Miglioramento in termini qualitativo e/o quantitativi del monitoraggio e verifica infortuni per i lavoratori portuali ex art. 16 L. 84/1994

Tabella di declinazione.

A-	OBIETTIVO:	Miglioramento in termini qualitativo e/o quantitativi del monitoraggio e verifica infortuni per i lavoratori portuali ex art. 16 L. 84/1994
B-	PRODOTTO:	Miglioramento in termini qualitativo e/o quantitativi del monitoraggio e verifica infortuni per i lavoratori portuali ex art. 16 L. 84/1994
C-	INDICATORE:	raggiungimento incremento percentuale previsto
D-	RISULTATO:	Incremento quantitativo del 5% rispetto al numero di controlli minimo che verrà inserito nel Piano Operativo Integrato di vigilanza e prevenzione anno 2020.

### 2. Specifico monitoraggio sull'applicazione in ambito portuale in materia di applicazione delle misure di sicurezza e salute sul lavoro imposte in ragione dell'emergenza epidemiologica COVID 19.

Attività n. 1 Implementazione di misure e programmi di monitoraggio specifico COVID 19

A-	OBIETTIVO:	Implementazione di misure e programmi di monitoraggio specifico COVID 19
B-	PRODOTTO:	Implementazione di misure e programmi di monitoraggio specifico COVID 19
C-	INDICATORE:	SI/NO
D-	RISULTATO:	adozione di una check list di controllo uniforme su tutto il territorio regionale

Attività n. 2 Effettuazione monitoraggio, raccolta e lavorazione dati

A-	OBIETTIVO:	Effettuazione monitoraggio, raccolta e lavorazione dati
----	------------	---





B-	PRODOTTO:	Effettuazione monitoraggio, raccolta e lavorazione dati
C-	INDICATORE:	n° report mensili presentati/° mensilità da assegnazione obiettivo
D-	RISULTATO:	report

### 5) ATTUAZIONE PIANTA ORGANICA MEDIANTE UN PIANO DI RECRUITMENT COMPATIBILE CON LA NORMATIVA VIGENTE E IL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE (OBIETTIVO PLURIENNALE)

#### Breve descrizione.

Attuazione Pianta Organica mediante un piano di recruitment compatibile con la normativa vigente e il piano triennale del fabbisogno del personale.

#### Tabella di declinazione.

A-	OBIETTIVO:	Attuazione Pianta Organica mediante un piano di recruitment compatibile con la normativa vigente e il piano triennale del fabbisogno del personale.
B-	PRODOTTO:	avvio procedure reclutamento del personale
C-	INDICATORE:	percentuale posizioni coperte (pubblicazione bando)
D-	RISULTATO:	copertura (pubblicazione bando) almeno 30% della previsione di nuove assunzioni come da pianta organica approvata per l'anno 2020

### 5) ATTUAZIONE DECRETO LEGISLATIVO 18 MAGGIO 2018, N. 65

#### Breve descrizione.

Attuazione Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n.65, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 132 del 9 giugno 2018, di recepimento e attuazione della Direttiva (UE) 2016/1148, cd. Direttiva NIS

#### Tabella di declinazione.

A-	OBIETTIVO:	Attuazione Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n.65, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 132 del 9 giugno 2018, di recepimento e attuazione della Direttiva (UE) 2016/1148, cd. Direttiva NIS
B-	PRODOTTO:	attuazione misure previste dalla normativa citata.
C-	INDICATORE:	completamento nei tempi previsti delle attuazioni prescritte
D-	RISULTATO:	assolvimento obblighi normativi

Si precisa che l'analisi di cui sopra è a tutt'oggi in corso e i macro-obiettivi sopra indicati potranno subire delle modifiche e integrazioni in ragione degli obiettivi che il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti assegnerà al Presidente e dell'evoluzione delle esigenze operative dei porti di competenza.





## 6. Gli Obiettivi di *Performance* Dirigenziale (OPD).

Gli OPD sono in parte determinati quale declinazione degli OSG e in parte determinati in base alle missioni proprie di ogni Direzione dell’Autorità, e scaturiscono da un dialogo con e tra i dirigenti dell’Ente volto alla definizione degli obiettivi legati all’attività specifica assegnata.

Gli OPD sono indicati nel dettaglio nelle schede Obiettivo assegnate a ciascun Dirigente/Direzione che si allegano al presente Piano come di seguito elencate:

- All. 1) Staff - Segretario generale
- All. 2) Direzione Occupazione e impresa – Segretario Generale (interim)
- All. 3) Direzione Amministrazione e Bilancio;
- All. 4) Direzione Valorizzazione del Patrimonio;
- All. 5) Direzione Programmazione e Sviluppo;
- All. 6) Direzione Tecnica Sud Sardegna;
- All. 7) Direzione Tecnica Nord Sardegna.
- All. 8) Scheda RPCT.

Con riferimento alla scheda di cui all’allegato 8 sopra citato si dà atto che, su richiesta del RPCT, il raggiungimento degli obiettivi ivi individuati non comporterà l’erogazione del premio di risultato.

## 7. I Programmi Operativi.

I programmi operativi vengono definiti secondo il procedimento a cascata previsto dal SPMVP in via discendente dagli obiettivi assegnati alla Direzione di appartenenza, ferma la possibilità per il Dirigente di indicare ulteriori Programmi Operativi comunque coerenti con gli indirizzi dell’ente e la sua pianificazione. I Programmi Operativi sono oggetto di disposizione interna accessibile al personale.