



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

SOMMARIO

Sommario

1.	Introduzione e perimetro di riferimento.	4
2.	Contenuti della Relazione annuale sulla performance.	4
3.	Analisi del contesto e delle risorse.....	5
3.1	La struttura organizzativa dell'AdSP del Mare di Sardegna.....	5
3.1.2	Completamento della Pianta Organica	5
4.	Il Ciclo della Performance 2024.....	7
4.1	Il processo di misurazione e valutazione	8
5.	Il Piano della performance 2024	9
5.1	Gli Obiettivi assegnati dal M.I.T.....	9
A)	OB. MIT 1: ACCELERAZIONE DELLA SPESA DELLE RISORSE IN CONTO CAPITALE RELATIVE ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2024.....	10
B)	OB. MIT. 2: PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	12
C)	OB. MIT 3: SICUREZZA DELLE OPERAZIONI E DEI SERVIZI PORTUALI.....	13
D)	OB. MIT 4: ADEGUAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI SERVIZI CLOUD DELLE ADSP AI LIVELLI MINIMI DI SICUREZZA CAPACITÀ ELABORATIVA, RISPARMIO ENERGETICO E AFFIDABILITÀ DELLE INFRASTRUTTURE DIGITALI PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	14
5.2	Obiettivi Pluriennali e Annuali assegnati alla struttura per l'anno 2024	15
E)	AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO D'USO DELLE AREE DEMANIALI MARITTIME....	15
F)	PORTO ACCESSIBILE - PROGETTO PILOTA SCALO DI OLBIA - ISOLA BIANCA.....	16
G)	OB. PLUR. 2022-2024 Certificazione ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:15 e UNI EN ISO 14001:15 della Direzione Amministrazione e Bilancio (DAB) dell'ADSP MS.....	16
6.	Brevicenni sui risultati di gestione per l'anno 2024	16
7.	Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	17
7.1	I programmi operativi	19



7.2	<i>L'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2023-2025.</i>	19
7.3	<i>Performance organizzativa complessiva.</i>	19
7.4	<i>Bilancio di genere.</i>	20
7.5	<i>Customer Satisfaction.</i>	20
8.	<i>Il Ciclo della performance 2024. Le criticità e i punti di forza.</i>	21
8.1	<i>Cosa è andato bene</i>	21
8.2	<i>Le criticità e le prospettive future</i>	21
8.3	<i>Le prospettive future. Obiettivi SPMVP</i>	22

1. Introduzione e perimetro di riferimento.

Con l'approvazione e la pubblicazione della presente Relazione, l'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna (di seguito anche solo "Autorità") intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2024, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, conformemente a quanto previsto, laddove applicabili, dall'art. 10 del decreto legislativo n. 150/2009 e dalle "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" n. 3 del 29 novembre 2018, del Dipartimento della funzione pubblica, Ufficio per la valutazione della performance, della Presidenza del consiglio dei ministri.

La presente Relazione risponde allo scopo di fornire a tutti gli *stakeholders* informazioni sui risultati ottenuti nell'esercizio di riferimento rispetto agli obiettivi programmati, con evidenza dei risultati ottenuti e degli eventuali scostamenti.

Ai fini della completa trasparenza si dà atto che la redazione e pubblicazione della Relazione vede coinvolti:

- il nucleo di supporto dell'OIV, che cura la predisposizione della Relazione;
- l'OIV, che misura e valuta la performance organizzativa complessiva e valida la Relazione, a garanzia della correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'Amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica;
- l'Organo di indirizzo politico-amministrativo, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali l'OIV ha ritenuto opportuno procedere ad eventuali segnalazioni.

4

2. Contenuti della Relazione annuale sulla performance.

Coerentemente con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della funzione pubblica con le citate Linee guida n. 3/2018, in quanto applicabili all'Autorità, nella Relazione sono riportati unicamente i risultati raggiunti riferiti agli:

- obiettivi organizzativi inseriti nel Piano della performance;
- obiettivi individuali dei dirigenti che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

La presente Relazione risulta, inoltre, articolata come segue:

- analisi del contesto e delle risorse;
- sintesi dei principali risultati raggiunti.

Il bilancio dell'Autorità, ai sensi del vigente Regolamento di amministrazione e contabilità, non prevede la redazione del c.d. bilancio di genere. Tuttavia, è possibile rinvenire i dati e le informazioni riguardanti

la situazione del personale dell'Ente nel [PIAO 2025 – 2027](#) Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” di cui al Decreto n. 26 del 31.01.2025.

I documenti di programmazione e rendicontazione relativi alle precedenti annualità, a partire dal Ciclo di Performance 2018 sono tutti disponibili sul sito dell'Autorità, nell'apposita pagina dedicata all'[Amministrazione Trasparente](#), sezione **Performance**.

3. Analisi del contesto e delle risorse.

3.1 La struttura organizzativa dell'AdSP del Mare di Sardegna

La struttura organizzativa dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna ha subito negli anni graduali adattamenti dettati dall'esigenza di promuovere e armonizzare lo sviluppo delle diverse realtà portuali ricomprese nella circoscrizione territoriale amministrata, nell'ottica del migliore perseguimento dei compiti istituzionali e del soddisfacimento del pubblico interesse.

Nel corso di tale sviluppo, si è assistito ad un graduale ma consistente cambiamento della “dimensione aziendale”, determinato dall'incremento delle attività svolte in tutti gli ambiti di competenza.

Tale circostanza ha reso necessario procedere ad una migliore assegnazione delle funzioni ai diversi settori, al fine di garantire la massima funzionalità degli Uffici e assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa.

Nel rinviare integralmente al contenuto della [Relazione sulla performance 2022](#), all'interno della quale è illustrata nel dettaglio l'evoluzione dell'assetto organizzativo a far data dal 2018, si delinea di seguito l'attuale stato dello stesso, così come approvato dal MIT con nota INF.VPTM.RU 0015867 del 24/05/2023.

5

3.1.2 Completamento della Pianta Organica

Come esaustivamente riportato nel testo della [Relazione sulla performance 2023](#), con [delibera n. 5 del 27.04.2023](#), il Comitato di Gestione ha adottato una nuova pianta organica, la cui rimodulazione ha costituito presupposto essenziale per garantire un razionale esercizio delle funzioni dell'Ente. La stessa, attualmente vigente, è stata approvata dal Ministero vigilante con la nota di cui sopra e designa la seguente dotazione organica oltre al Segretario generale:

- Dirigenti n. 8
- Quadri A n. 4
- Quadri B n. 17
- 1^ livello n. 19
- 2^ livello n. 19
- 3^ livello n. 18
- 4^ livello n. 23
- 5^ livello n. 3.

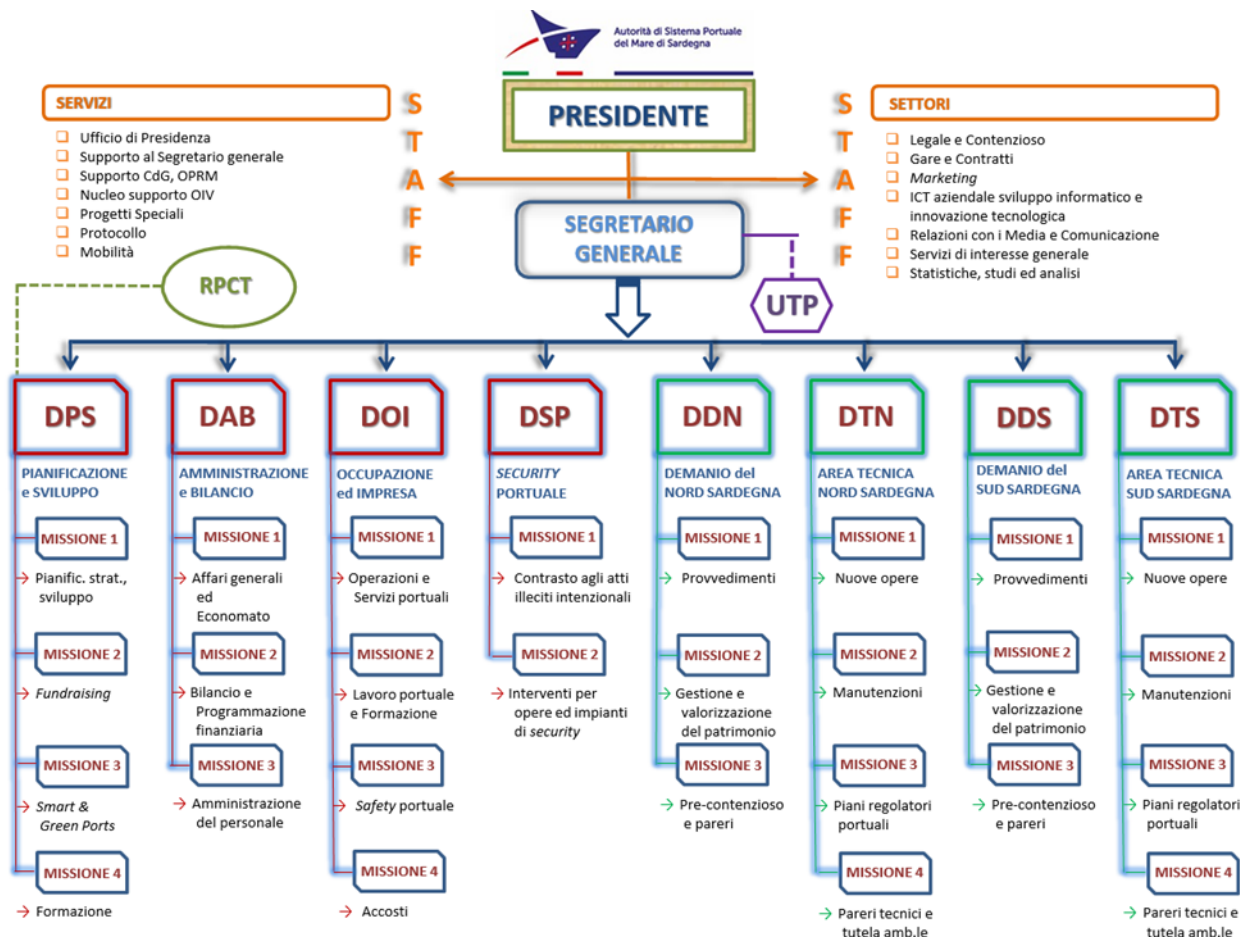
In attuazione del suindicato provvedimento, con determina del Segretario Generale n. 1 del 01.08.2023, si è provveduto ad individuare nove aree dirigenziali, nelle quali si articola l'attuale struttura dell'Ente.

Di seguito le Aree dirigenziali e accanto a ciascuna il link attivo alla sezione del sito dell'Amministrazione contenente la descrizione delle missioni assegnate a ciascuna:

- Staff Area di Presidenza e Area di Supporto (**STF**);
- Direzione Pianificazione e Sviluppo (**DPS**);
- Direzione Amministrazione e Bilancio (**DAB**);
- Demanio del Nord Sardegna (**DDN**);
- Demanio del Sud Sardegna (**DDS**);
- Direzione Occupazione ed Impresa (**DOI**);
- Direzione Sicurezza Portuale (**DSP**);
- Direzione Tecnica Nord (**DTN**);
- Direzione Tecnica Sud (**DTS**);
- Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza – Ufficio di Supporto (**RPCT**).

Allo stato attuale la Segreteria Tecnico Operativa dell'Autorità è organizzata secondo lo schema che segue per le otto Direzioni e per la struttura di Staff ai vertici dell'Ente:

Graf. 1 – Struttura della Segreteria Tecnico Operativa.



In ottemperanza al decreto n. 21 del 26/01/2024 – “Approvazione elenco idonei della selezione interna, avviata con Decreto n. 376 del 23/11/2023, per la valutazione dell’attività svolta dai dipendenti assunti a tempo determinato al IV livello del CCNL dei lavoratori dei porti a seguito di selezione pubblica ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, nel corso del 2024 si sono concluse le stabilizzazioni dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato nell’anno 2022, per

ciascuno dei quali le stesse si sono perfezionate al momento della naturale scadenza contrattuale.

Nel corso dell'anno 2025, sempre alle relative scadenze, si completeranno le stabilizzazioni dei dipendenti aventi titolo, assunti con contratto a tempo determinato nel 2023.

A seguito dell'espletamento della procedura di selezione del nuovo dirigente da assegnare alla Direzione Pianificazione e Sviluppo, avviata con Decreto n. 332 del 12/10/2023 e conclusasi con Decreto di approvazione della graduatoria generale di merito n. 104 del 20/03/2024, la "DPS" è stata assegnata alla Dott.ssa Caterina Santese e la stessa è stata nominata Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con Decreto n. 300 del 05/08/2024, subentrando, in entrambe le funzioni, al Dott. Alessandro Franchi.

Pertanto, a decorrere dal 5 agosto 2024, data di entrata in servizio, la Dott.ssa Santese ha preso in carico gli obiettivi assegnati alla Direzione Pianificazione e Sviluppo e al RPCT con le rispettive schede Obiettivo, allegate al PIAO adottato con Decreto n. 30 del 31.01.2024 e al relativo Addendum.

In relazione all'obiettivo "Porto accessibile - progetto pilota scalo di Olbia - Isola Bianca", vi è stata una riformulazione dello stesso dal punto di vista organizzativo- gestionale, in considerazione della necessità di espletare una serie di attività di approfondimento emerse all'atto del passaggio di consegne tra i due Dirigenti.

Nel corso dell'anno 2024, inoltre, si sono concluse le seguenti procedure:

- procedura selettiva pubblica per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato, di n. 2 unità da inquadrare al V livello del CCNL dei Lavoratori dei Porti presso l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna – AREA DI STAFF, con la qualifica di operatore polivalente addetto alla manutenzione degli impianti delle parti comuni in ambito portuale, conclusasi con [Decreto di approvazione della graduatoria](#) n. 122 del 28/03/2024;
- procedure ex art. 15 del Regolamento per il reclutamento del personale dipendente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna - progressioni interne, indette con decreto n. 263 del 11/07/2024 e volte a riconoscere la progressione dei candidati nel limite delle posizioni vacanti nella pianta organica e previste da ciascun bando, a seguito del cui espletamento è stata approvata la graduatoria di merito con [Decreto n. 352 del 30/09/2024](#).

4. Il Ciclo della Performance 2024.

Si descrivono di seguito le fasi più significative del ciclo della performance 2024:

Con [Decreto n. 30 del 31.01.2024](#) è stato pubblicato il [PIAO 2024- 2026](#), contenente l'indicazione degli obiettivi di Performance Aziendale per l'anno in corso.

A seguito della trasmissione della Direttiva n. 43 del 20.02.2024, da parte del Ministero delle Infrastrutture dei Trasporti contenente l'individuazione degli Obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale per l'anno 2024, con [Decreto n. 211 del 12/06/2024](#) è stato approvato [Addendum al PIAO recante la definizione degli obiettivi dirigenziali](#).

- Con verbale 1/2024, relativo alla riunione in data 26 febbraio 2024, si è dato formale avvio alle attività dell'OIV monocratico, che ha provveduto all'analisi della normativa e dei documenti di indirizzo che, a cavallo tra il 2023 e l'inizio del 2024, hanno fornito indicazioni e direttive che influiscono sulla strutturazione del Sistema di performance e sull'attribuzione degli obiettivi ai dirigenti ed al personale;
- Con verbale 2/2024 l'OIV ha fornito indicazioni per l'assolvimento nell'annualità 2024 degli

adempimenti previsti dall'art. 5 del D. Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227”;

- Con verbale 3/2024 in data 13.3.2023 l'OIV ha provveduto alla verifica della Relazione sulla performance 2023, approvata con [Decreto n. 90 del 13/03/2024](#) ed alla sua validazione con apposito [atto](#);
- Con verbale n. 4/2024, datato 22.04.2024, l'OIV ha espresso parere favorevole circa la proposta di modifica ed integrazione del SPMVP diretta a recepire la normativa recante “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, ai sensi dell’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41;
- Con delibera n. 12 del 23 aprile 2024, si è provveduto all’adeguamento del sistema di programmazione, misurazione e valutazione della Performance all’applicazione dell’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni”, secondo le indicazioni operative di cui alla circolare MEF - RGS prot. n. 2449 del 3.1.2024.
- Con verbale n. 5/2024 del 30.05.2024, l'OIV ha prodotto Relazione sul Funzionamento del Sistema di Valutazione (art. 14, co. 4, lett. a) del D.Lgs 150/2009 – anno 2023;
- Con verbale 7/2024 del 28.10.2024, l'OIV ha provveduto al monitoraggio degli obiettivi al 30.09.2024 e all’ analisi delle criticità organizzative dell’Ente
- Con [delibera del Comitato di Gestione n. 31 del 26.11.2024](#), previa acquisizione del prescritto parere positivo da parte dell'OIV, l'Autorità ha approvato l’Aggiornamento per l’anno 2024 del Sistema di Programmazione, Misurazione e Valutazione della Performance.
- Con comunicazione via e-mail in data 27.2.2025 l'OIV ha sottoposto al Presidente la valutazione del Segretario Generale.

4.1 Il processo di misurazione e valutazione

Il processo di misurazione e valutazione si è svolto conformemente alle previsioni D. Lgs 150/2009 e s.m.i.

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.

Gli obiettivi sono stati condivisi tra il Segretario Generale, i dirigenti e il personale non dirigente nella prima parte dell’annualità e formalizzati in momento successivo.

Nell’annualità di riferimento si è provveduto al completamento del procedimento a cascata con la formale assegnazione dei programmi operativi al personale non dirigente. I dirigenti, nel corso di tutta l’annualità, hanno infatti provveduto alla progressiva condivisione con il personale dipendente degli

obiettivi assegnati, ciascuno attraverso uno o più incontri preliminari, indicazioni per iscritto e la successiva trasmissione formale degli obiettivi tramite verbale o Ordine di Servizio. Si sono svolti come documentato internamente diversi incontri tra dirigenti e collaboratori ai fini della valutazione sui risultati raggiunti.

In occasione del processo di valutazione, i dirigenti hanno tenuto conto, per quanto pertinenti, delle Linee guida per la misurazione della performance individuale emanate dal Dipartimento per la funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della performance n. 5/2019.

5. Il Piano della performance 2024

Con il Piano della performance 2024, l'Autorità ha individuato gli obiettivi di performance organizzativa e dirigenziale che hanno indirizzato l'attività della struttura nel corso dell'esercizio appena trascorso avuto riguardo ai principali strumenti programmatori dell'Ente (Piano operativo triennale, Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, Bilancio di previsione, ecc.) ed alle direttive espressamente impartite dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

In considerazione degli input sopra individuati e delle linee di attività della struttura, per l'anno in esame sono stati individuati Obiettivi di Performance Aziendale e specifici obiettivi che, nell'ambito del procedimento a cascata, sono stati tradotti in specifici Obiettivi Strategici Generali, Obiettivi Dirigenziali e Programmi Operativi.

Di seguito si riportano gli obiettivi di performance individuati nel Piano della Performance e le relative tabelle di declinazione. Per ciascun obiettivo si rappresentano sinteticamente i risultati raggiunti, mentre si rimanda alle schede di rendicontazione per Direzione allegate alla presente (All. da 1 a 9) che espongono nel dettaglio i risultati raggiunti nei corrispondenti obiettivi annuali di performance come assegnati ai Dirigenti.

9

5.1 Gli Obiettivi assegnati dal M.I.T.

Con Direttiva n. 105 del 18.04.2023, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha provveduto all'individuazione degli Obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale per l'anno 2023.

Con il Piano della Performance 2023, gli Obiettivi ivi indicati sono stati assegnati alla struttura, gli stessi sono stati poi riportati nel dettaglio nelle singole Schede Obiettivo Dirigenziali e nei Programmi Operativi nell'ambito del procedimento a cascata.

Di seguito si riportano gli obiettivi di performance individuati nel Piano della Performance e le relative tabelle di declinazione. Per ciascun obiettivo si rappresentano sinteticamente i risultati raggiunti.

Legenda

STAFF SG: Staff- Segretario Generale;

DSP: Direzione Security Portuale;

DOI: Direzione Occupazione e Impresa;

DAB: Direzione Amministrazione e Bilancio;

DVP: Direzione Valorizzazione Patrimonio; poi DDN/DDS (dal 1°settembre)

DPS: Direzione Pianificazione e Sviluppo;

DTN: Direzione Tecnica Nord;

DTS: Direzione Tecnica Sud;

RPCT: Responsabile Anticorruzione e Trasparenza.

A) OB. MIT 1: ACCELERAZIONE DELLA SPESA DELLE RISORSE IN CONTO CAPITALE RELATIVE ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2024					
Obiettivo operativo 1:	Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche - Annualità 2024		DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROCESSO: Realizzazione del programma di avanzamento della spesa, nel rispetto dei tempi indicati per ciascun intervento, prevista nel programma triennale dei lavori pubblici, di cui al codice dei contratti pubblici, per l'anno 2024.		
	Indicatore:	% di avanzamento del cronoprogramma delle opere			
		Risultato:	Attuazione di almeno il 60% delle opere previste nel cronoprogramma		Scadenza 31.12.2024
			Competenze:	DTN/DTS DAB (rispetto dei tempi per adempimenti di competenza): STAFF Uffici Gare e Contratti Cagliari e Olbia (rispetto dei tempi stabiliti per adempimenti di competenza degli Uffici Gare e Contratti secondo il vigente Manuale per la gestione dell'attività contrattuale)	
Sintesi dei risultati raggiunti: MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100% L'avanzamento del crono-programma delle opere alla data del 31/12/2024 è pari al 93,54%. L'Obiettivo operativo è stato pienamente raggiunto e superato, pertanto, con una percentuale superiore al 60% e prima del termine stabilito.					
Obiettivo operativo 2:	Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi		DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROCESSO: ATTIVITA' 1 Individuare i residui derivanti da finanziamenti ministeriali per opere:		

	finanziati dal MIT		ATTIVITA' 2: realizzare le opere finanziate per un importo di almeno il 10% dei residui iscritti nel bilancio dell'Ente.	
	Indicatore:	% di riduzione dei residui in conto capitale		
		Risultato:	Riduzione di almeno il 10% dei residui passivi iscritti in conto capitale nel bilancio dell'Ente	Scadenza 31.12.2024
			Competenze:	DTN e DTS DAB– rispetto dei tempi stabiliti per l'effettuazione dei pagamenti e altre incombenze contabili STAFF Uffici Gare e Contratti Cagliari e Olbia - rispetto dei tempi stabiliti per adempimenti di competenza degli Uffici Gare e Contratti secondo il vigente Manuale per la gestione dell'attività contrattuale.
Sintesi dei risultati raggiunti MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100% Alla data del 31/12/2024 la riduzione dei residui in conto capitale è pari al 12,21%. L'Obiettivo operativo è stato pienamente raggiunto e superato, pertanto, con una percentuale superiore al 10% e prima del termine stabilito.				
Obiettivo operativo 3	In attuazione interventi previsti dal Fondo Nazionale Complementare procedere con la cantierizzazione degli interventi aggiudicati secondo le tempistiche previste		DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROCESSO: Cantierizzazione degli interventi aggiudicati: Terminal Ro-Ro e Cold Ironing	
	Indicatore:	Cantierizzazione interventi		
		Risultato:	Raggiungimento del 100 % degli obiettivi assegnati entro il 31 dicembre 2024	Scadenza 31.12.2024
Competenze:	DTN e DTS STAFF Uffici Gare e Contratti Cagliari e Olbia (rispetto dei			



			tempi stabiliti per adempimenti di competenza degli Uffici Gare e Contratti secondo il vigente Manuale per la gestione dell'attività contrattuale).
Sintesi dei risultati raggiunti MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100% Terminal Ro-Ro: lavori consegnati in data 29.03.2024. Cold Ironing: lavori consegnati in data 30.12.2024. L'obiettivo operativo è stato raggiunto al 100% entro il termine stabilito.			

B) OB. MIT. 2: PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE				
Obiettivo operativo 1:	Potenziare la trasparenza dei contratti pubblici, prevedendo che la pubblicazione degli atti non avvenga in ordine temporale di emanazione degli stessi, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento.			
	Indicatore:	Pubblicazione tematica per singolo appalto / Atti pubblicati nel corso del 2024		Completamento dei procedimenti digitalizzati entro il 31 dicembre 2024
		Risultato:	Coordinamento del 100 % degli atti pubblicati entro il 31 dicembre 2024	Scadenza 31.12.2024
			Competenza:	DPS (tutte le attività) Tutte le Direzioni
Sintesi dei risultati raggiunti MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100% Coordinamento del 100 % degli atti pubblicati entro il 31 dicembre 2024. L'obiettivo operativo è stato raggiunto al 100% entro il termine stabilito. In attuazione della direttiva in oggetto, con nota n. 18948 del 03.07.2024, la Struttura di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha predisposto, secondo quanto previsto nella relativa scheda-obiettivo di competenza del Responsabile medesimo, una specifica check-list concernente l'elenco degli atti e documenti soggetti a pubblicazione. Nei giorni 5 e 6 dicembre 2024 è stato effettuato un controllo a Campione sugli appalti pubblicati. L'esito della verifica, trasmessa al Segretario generale con nota prot. 33896 in data 10 dicembre 2024, ha evidenziato la conformità dei CIG verificati con le disposizioni sulla trasparenza dei contratti pubblici. Riguardo la pubblicazione degli atti, come previsto dall'obiettivo, il sistema in uso consente la piena ricerca degli appalti tramite l'apposita sezione Gare telematiche presente all'interno del sito istituzionale raggiungibile attraverso il seguente link: https://albi.adspmaredisardegna.it/list/tender/procedure-gara .				
Obiettivo operativo	Erogare, in favore dei dipendenti, una specifica formazione in tema di anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica.			

2:	Indicatore:	Dipendenti formati/numero totale dei dipendenti		
		Risultato:	Erogare specifica formazione in tema di anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica ad almeno l'80% dei lavoratori dipendenti.	Scadenza 31.12.2024
			Competenze:	DPS – Tutte le direzioni

Sintesi dei risultati raggiunti

MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100%

Erogazione specifica formazione in tema di anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica ad almeno l'80% dei lavoratori dipendenti. L'obiettivo operativo è stato pienamente raggiunto e superato entro il termine stabilito.

Al 31 dicembre 2024 risulta che oltre il 90% dei dipendenti ha svolto un corso base ed avanzato anticorruzione e l'87% dei dipendenti ha svolto il corso specialistico Anticorruzione e trasparenza per l'anno 2024, raggiungendo l'Obiettivo previsto. In aggiunta, non previsto specificamente dagli obiettivi ministeriali, in coordinamento con la prima parte dell'obiettivo 2, è stata svolta l'attività formativa sui contratti pubblici della durata di 24 ore complessive.

C) OB. MIT 3: SICUREZZA DELLE OPERAZIONI E DEI SERVIZI PORTUALI				
Obiettivo operativo 1:	Potenziare le attività di controllo, anche mediante gli uffici territoriali portuali secondo quanto previsto all’articolo 6-bis, comma 1, lettera c), della Legge 28 gennaio 1994, n. 84, recante “Riordino della legislazione in materia portuale” e le sue successive modifiche ed integrazioni (in particolare il D.lgs. 4 agosto 2016, n. 169), delle operazioni e dei servizi portuali, delle attività autorizzatorie e concessorie di cui agli articoli 16,17 e 18, delle altre attività commerciali ed industriali esercitate nei porti e nelle circoscrizioni territoriali.”			
	Indicatore:	% di incremento delle ispezioni portuali da parte del personale D.O.I. Lavoro portuale		
		Risultato:	Provvedere ad incrementare, nel corrente anno, del 15% il numero di ispezioni alle operazioni e dei servizi portuali, delle attività autorizzatorie concessorie di cui agli articoli 16,17 e 18, delle altre attività commerciali ed industriali esercitate nei porti.	Scadenza 31.12.2024
			Competenze:	DOI
Sintesi dei risultati raggiunti MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100% Attività 1 - Pianificazione attività di controllo (100%). Le due attività previste, ovvero “Calcolo del numero di sopralluoghi da effettuare nel corso del 2024 secondo le direttive ministeriali finalizzate al loro potenziamento” e “Analisi dei carichi di lavoro derivanti dalla ripartizione di massima dei sopralluoghi tra i porti del sistema”, sono state sviluppate nel corso di				

apposita riunione da remoto tra Dirigente e personale della Direzione D.O.I. in data 18.06.2024, i cui esiti sono stati quindi formalizzati dallo stesso Dirigente attraverso la trasmissione via email al personale D.O.I. di un documento riepilogativo in formato Excel in data 18.06.2024. Il citato documento così condiviso riassume sia il numero totale delle ispezioni da svolgere nel corso del 2024, tenuto conto delle disposizioni impartite dal MIT, che la loro ripartizione di massima tra i vari porti del sistema, con la relativa distribuzione di massima dei carichi di lavoro tra il personale delle sedi di Cagliari, Olbia e Porto Torres.

Attività 2 – Svolgimento attività ispettiva (100%) La Direttiva ministeriale n. 43 in data 20 febbraio 2024, aveva previsto di incrementare, nel 2024, del 15% il numero di ispezioni alle operazioni ed ai servizi portuali, alle attività autorizzatorie concessorie di cui agli articoli 16, 17 e 18 ed alle altre attività commerciali ed industriali esercitate nei porti. Poiché nel corso dell'anno precedente erano stati effettuati 505 controlli, il numero di sopralluoghi ispettivi da svolgersi nel 2024 ai fini del raggiungimento di quest'ultimo obiettivo è stato fissato a 581. Al 31.12.2024 incluso, i controlli svolti nei porti del Sud Sardegna (Cagliari, Oristano, Portovesme ed Arbatax) sono risultati essere 275, mentre quelli presso i porti settentrionali (Olbia, Golfo Aranci, Porto Torres, Santa Teresa Gallura) sono stati pari a 345, per un totale di **620** sopralluoghi ispettivi, con una eccedenza del 6,71 % rispetto all'obiettivo prefissato dal Ministero.

D) OB. MIT 4: ADEGUAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI SERVIZI CLOUD DELLE ADSP AI LIVELLI MINIMI DI SICUREZZA CAPACITÀ ELABORATIVA, RISPARMIO ENERGETICO E AFFIDABILITÀ DELLE INFRASTRUTTURE DIGITALI PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Obiettivo operativo 1:	Attuare, entro il 30 giugno 2024, interventi di realizzazione o di sviluppo volti alla progettazione e implementazione di PCS o loro evoluzioni applicative, coerentemente con quanto previsto dall'obiettivo PNRR M3C2-5			
	Indicatore:	SI/NO		
		Risultato:	Attuare, entro 30 giugno 2024, interventi di realizzazione o di sviluppo volti alla progettazione e implementazione di PCS o loro evoluzioni applicative	Scadenza 30.06.2024
		Competenze: STAFF ICT		

Sintesi dei risultati raggiunti

MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100%

L'Obiettivo operativo di cui trattasi ha previsto l'attuazione, entro il 30 giugno 2024, degli interventi di realizzazione o di sviluppo volti alla progettazione e implementazione di PCS o loro evoluzioni applicative.

Con nota prot. 17639 del 26.06.2024 è stato emesso il certificato di collaudo della procedura del servizio di personalizzazione in riuso dei moduli base del sistema TPCS, per lo sviluppo del PCS base e relativi connettori necessari all'interoperabilità dell'ADSP del Mare di Sardegna.

In data 27.06.2024, alla presenza dei vertici di RAM Spa - Logistica, Infrastrutture e Trasporti Spa, dell'Associazione italiana dei porti – Assoporti e dei responsabili tecnici della DBA Group Spa, software-house che ha realizzato e adattato la piattaforma alle esigenze tecniche dell'Ente, è stata presentata a Cagliari l'innovativa piattaforma telematica SPCS - Sardinia Port Community System.

In data 26.06.2024, con l'inserimento di tutta la documentazione amministrativa sul portale REGIS, è stato raggiunto l'obiettivo operativo a), la cui scadenza era stata fissata al 30.06.2024.

Obiettivo operativo 2:	Adesione alla PSN ovvero contrattualizzazione entro il 31.12.2024 della migrazione dei sistemi PCS delle Autorità di sistema portuale secondo i requisiti di cui alla determinazione del 15 dicembre 2021, n.628, dell'Agenzia per l'Italia digitale e alla determina del 18 gennaio 2022, n.307, dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale			
	Indicatore:	SI/NO		
		Risultato:	Adesione alla PSN ovvero contrattualizzazione entro il 31.12.2024 della migrazione	Scadenza 31.12.2024

			dei sistemi PCS delle Autorità di sistema portuale secondo i requisiti di cui alla determinazione del 15 dicembre 2021, n.628, dell'Agenzia per l'Italia digitale e alla determina del 18 gennaio 2022, n.307, dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale	
			Competenze:	STAFF ICT
Sintesi dei risultati raggiunti MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100% In merito all'obiettivo operativo di cui trattasi, con nota prot. 13584 del 17.05.2024 è stato trasmesso al MIT l'atto di adesione alla PSN. In data 26.06.2024 a seguito dell'emissione del certificato di collaudo da parte del RUP, è stato attivato il PCS base e reso operativo sui sistemi della PSN. In conformità con quanto previsto dall'obiettivo, sono state implementate nuove misure volte a migliorare la scalabilità e le performance dei servizi erogati dallo Sportello Unico, rientrando tra i servizi essenziali erogati dall'ADSP MS. Tale sistema è attualmente ospitato su un'infrastruttura cloud conforme a tutte le certificazioni dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) e pienamente rispondente ai dettami dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID). La suddetta conformità attesta l'aderenza dello Sportello Unico ai requisiti di sicurezza, affidabilità e qualità richiesti per i servizi digitali della Pubblica Amministrazione, contribuendo così alla digitalizzazione sicura ed efficiente dei processi dell'Autorità di Sistema Portuale. Con l'inserimento di tutta la documentazione amministrativa comprovante la conclusione delle attività oggetto di obiettivo sul portale REGIS, è stato pienamente raggiunto l'obiettivo operativo.				

5.2 Obiettivi Pluriennali e Annuali assegnati alla struttura per l'anno 2024

15

E) AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO D'USO DELLE AREE DEMANIALI MARITTIME

Tabella di declinazione

A	OBIETTIVO Op 1:	Adozione dell'aggiornamento del vigente Regolamento d'uso delle aree demaniali marittime
B	DESCRIZIONE:	Predisposizione del testo di modifica del Regolamento vigente e della bozza di Delibera
C	CRITERIO DI VALUTAZIONE:	Delibera del Comitato di gestione di adozione del Regolamento aggiornato
D	INDICATORE	Si/No

Sintesi dei risultati raggiunti

MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100%

Sulla base del vigente testo di Regolamento è stata effettuata una verifica normativa volta all'individuazione degli elementi di aggiornamento derivanti dalla legislazione sopravvenuta e dalle esigenze di allineamento operativo derivanti dell'esperienza applicativa del testo in vigore.

È stata quindi predisposta una prima bozza di Regolamento, su cui ogni componente della Direzione ha potuto effettuare le proprie osservazioni grazie alla condivisione su Sharepoint.

Nel corso della predisposizione del testo si è dovuto tenere in considerazione quanto disposto dal decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131 che ha apportato profonde innovazioni circa le procedure di assentimento delle concessioni ad uso turistico-ricreativo ed assimilate e, pertanto, è stato necessario un riallineamento delle parti dell'articolato interessate.

A seguito di consultazione interna è stato predisposto l'articolato e la relativa delibera di adozione da sottoporre al Comitato di gestione nella prima riunione utile dello stesso, nonché sottoposto a consultazione pubblica sul sito dell'Ente a partire dal 18.11.2024. Tale riunione non è però intervenuta nel corso né del mese di novembre, né in quello di dicembre 2024 e, pertanto, lo schema di Regolamento con la relativa delibera sono stati trasmessi, dopo ulteriori perfezionamenti, al Segretario generale con una nota congiunta del Dirigente della Direzione Demanio per il Nord Sardegna e di quello della Direzione Demanio per il Sud Sardegna prot. n. 35734 del 30.12.2024. L'obiettivo si ritiene raggiunto al 100% in quanto l'indicatore previsto dall'obiettivo non

ha trovato corrispondenza nelle determinazioni dei vertici dell'Ente, laddove, invece, è stato prodotto il testo di modifica del vigente Regolamento, conformemente al previsto criterio di valutazione.

F) PORTO ACCESSIBILE - PROGETTO PILOTA SCALO DI OLBIA - ISOLA BIANCA

Tabella di declinazione

A	OBIETTIVO Op 1:	Ricognizione dello stato dei luoghi e dei servizi per il porto di Olbia
B	DESCRIZIONE:	Verifica delle condizioni e delle attività in materia di accessibilità, adattabilità e visibilità, nonché di prestazione di servizi a favore delle persone con disabilità e a mobilità ridotta, permanente o temporanea, nelle aree portuali sottoposte alla diretta giurisdizione
C	CRITERIO DI VALUTAZIONE:	Report ricognitivo
D	INDICATORE	Si/No

Sintesi dei risultati raggiunti

MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100%

Con ordine di servizio n. 13 del 26 settembre 2024 è stato costituito un gruppo di lavoro ad hoc che, partendo dal documento di lavoro, elaborato a seguito dell'esame delle disposizioni normative nazionali e internazionali in tema di trasporto dei passeggeri con disabilità o mobilità ridotta e dell'analisi dello stato dei luoghi e dei servizi per tali viaggiatori presenti nello scalo di Olbia, ha fornito i contributi di competenza degli uffici coinvolti.

E' stata quindi messa a punto una relazione finale, corredata da una proposta di programma di attività da mettere in campo al fine di superare le criticità riscontrate e potenziare i punti di forza.

Il documento finale, dopo essere stato condiviso con tutte le strutture interessate, in data 30 dicembre 2024 è stato trasmesso al Segretario generale, realizzando così il pieno raggiungimento dell'obiettivo operativo in parola.

G) OB. PLUR. 2022-2024 Certificazione ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:15 e UNI EN ISO 14001:15 della Direzione Amministrazione e Bilancio (DAB) dell'ADSP MS

Tabella di declinazione

A	OBIETTIVO:	Certificazione ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:15 e UNI EN ISO 14001:15 della Direzione Amministrazione e Bilancio (DAB) dell'ADSP MS
B	DESCRIZIONE:	Conferma delle Certificazioni di Qualità della DAB UNI EN 9001:2015 e ISO 14001:2015
C	CRITERIO DI VALUTAZIONE:	Attività di verifica del mantenimento degli standard qualitativi e Audit con l'Ente Certificatore
D	INDICATORE:	SI/NO

Sintesi dei risultati raggiunti

MISURAZIONE E VALUTAZIONE: 100%

Ad esito dell'Audit tenutosi in data 11.12.2024 e della relativa relazione acquisita dall'Ente con prot. 4591/2025, la certificazione ISO 9001 e 14001 è confermata anche per l'annualità 2024

6. Brevi cenni sui risultati di gestione per l'anno 2024

Il Rendiconto generale per l'esercizio 2024 dovrà essere approvato dal Comitato di Gestione entro la data del 30 aprile 2025. Sono quindi in corso le operazioni di chiusura delle scritture contabili che si prevede di concludere entro il mese di marzo.

La gestione amministrativo contabile e finanziaria dell'anno 2024 si è svolta sulla base del bilancio di previsione, adottato dal Comitato di Gestione con la delibera n. 21 del 27.10.2023, approvato dal Ministero vigilante con la nota m_inf_A04613D.REGISTRO UFFICIALE.U.0038196 del 15.12.2023, acquisita agli atti dell'Ente al Prot. 33030 del 18.12.2023.

In corso d'anno al bilancio di previsione 2024 sono state introdotte le variazioni adottate con i provvedimenti e per le motivazioni di seguito riepilogate:

- Con delibera del Comitato di Gestione n. 19 del 25.07.2024, è stata adottata la nota di assestamento e 1^ variazione al bilancio di previsione 2024, approvata dal Ministero Vigilante con la nota m_inf_ACF565C R.U. 2285 del 14.08.2024, acquisita agli atti dell'Ente al Prot. 22976/24 in pari data. Con la citata nota di assestamento e variazione, adottata ai sensi dell'articolo 14 del Regolamento di Amministrazione e Contabilità, l'Ente ha provveduto a rideterminare gli stanziamenti di cassa alla luce dei residui attivi e passivi registrati nel conto consuntivo 2023, nonché ad aggiornare le previsioni dei capitoli in entrata e in uscita sulla base delle esigenze già intervenute e previste per la seconda metà dell'esercizio.

- Con delibera del Comitato di Gestione n. 30 del 26.11.2024, è stata adottata la 2^ nota di variazione al bilancio di previsione 2024, inviata ai Ministeri per la relativa approvazione con la nota Prot. 32852 del 02.12.2024. Tenuto conto del tempo intercorso dall'invio di detta nota, pur non avendo ricevuto formale approvazione da parte del Ministero Vigilante, la stessa può considerarsi approvata ai sensi dell'art. 12, comma 4, della L.84/94 che recita "Qualora l'approvazione dell'autorità di vigilanza non intervenga entro quarantacinque giorni dalla data di ricevimento delle delibere, esse sono esecutive". Con la suddetta nota di variazione al bilancio di previsione 2024, adottata ai sensi dell'articolo 14 del vigente Regolamento di Amministrazione e Contabilità, l'Ente ha rideterminato ed aggiornato le previsioni dei capitoli in entrata e in uscita sulla base delle effettive risultanze contabili nonché sulla base della valutazione delle esigenze presunte per l'ultimo mese dell'esercizio 2024.

La gestione di cassa evidenzia riscossioni per complessivi € 106.295.833,28, di cui € 60.775.460,57 in competenza ed € 45.520.372,71 in conto residui.

I pagamenti sono stati pari a complessivi € 207.457.025,76, di cui € 179.428.568,28 in competenza ed € 28.028.457,48 in conto residui.

Nell'anno si è pertanto determinato un utilizzo del fondo di cassa (disavanzo) pari a € 101.161.192,48 che, sommato al saldo di cassa al 01.01.2024 pari a € 489.538.930,69, ha determinato un saldo finale di cassa al 31.12.2024 di € 388.377.738,21.

7. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Questa sezione è dedicata alla rendicontazione dei risultati di performance organizzativa. Con la presente sezione si intendono rappresentare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), evidenziando gli scostamenti rispetto ai target e come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi (valutazione);
- la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno di riferimento, tenendo conto del contesto illustrato nella precedente sezione.

A partire dall'anno 2022, inoltre, nell'ambito della misurazione e valutazione della Performance Aziendale, l'Autorità ha introdotto specifici indicatori volti al monitoraggio del raggiungimento e mantenimento di specifici obiettivi aziendali, risultati strettamente connessi con il complessivo sforzo della struttura tecnico operativa verso il miglioramento o il mantenimento, in caso di criticità, degli standard operativi, con specifico riferimento alle funzioni trasversali di supporto relative alle seguenti aree di attività:

1. Risorse Umane;
2. Risorse Informatiche e Digitalizzazione;
3. Approvvigionamenti e immobili;
4. Comunicazione e Trasparenza;

Nell'ambito del sistema di performance, l'Autorità ha così inteso avviare un percorso di valorizzazione del proprio "capitale organizzativo ed umano" al servizio delle funzioni istituzionali (o core) alla stessa assegnate dalla legge istitutiva.

Quanto sopra attraverso la misurazione di indicatori in grado di restituire importanti informazioni sui principali valori dell'Amministrazione, quali la capacità organizzativa, le competenze delle risorse umane, la spinta verso l'innovazione, la capacità di dialogare con gli interlocutori esterni, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Per ciascuna delle Aree di Attività sono stati individuati uno o più indicatori selezionati in base alla loro misurabilità e rilevanza ai fini della valutazione dell'andamento gestionale della singola Area e complessivo dell'Amministrazione. Nella scelta degli indicatori sono state valutate anche le potenziali ricadute positive in termini di maggiore coinvolgimento dei dipendenti nello sforzo complessivo della struttura verso l'ottenimento di risultati virtuosi.

Le Aree di Attività e gli indicatori per l'anno 2024 per ciascuna individuati sono descritti nel [PIAO 2025-2027](#), nell'apposita Sottosezione di programmazione - Performance.

Come previsto dal vigente SPMVP, la valutazione del risultato di performance del singolo dipendente è basata sulla performance aziendale (PA) e individuale (PI).

I pesi percentuali dei fattori di performance sopra indicati sono di seguito individuati:

Posizione	PA	PI
Segretario generale	35%	65%
Dirigenti	30%	70%
Altri dipendenti	20%	80%

Nell'Allegato al PIAO "[Indicatori di performance Aziendale](#)" sono indicati nel dettaglio le formule di calcolo, i criteri di valutazione per ciascun indicatore e i pesi percentuali assegnati alle aree di attività e agli indicatori.

Nell'annualità in esame la struttura ha raggiunto nell'ambito della performance aziendale il punteggio massimo di **100/100**.

Tab. 1 Performance Aziendale risultato complessivo 2024

FASE DI RENDICONTAZIONE OBIETTIVI DI P.A.		
AREE DI ATTIVITA	Peso percentuale dell'Area di attività sul punteggio complessivo di P.A.	Punteggio di P.A. raggiunto
1. RISORSE UMANE	40	40
2. APPROVVIGIONAMENTI E IMMOBILI	30	30
3. RISORSE INFORMATICHE E DIGITALIZZAZIONE	10	10
4. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	20	20
TOTALE PUNTEGGIO DI PERFORMANCE AZIENDALE		100

Nella tabella allegata alla presente relazione sub All. 10 sono indicati nel dettaglio i risultati raggiunti per ciascun indicatore e per ciascuno il punteggio conseguito dalla struttura.

19

7.1 I programmi operativi

Nell'annualità 2024 vi è stata completa applicazione del sistema di performance anche al personale non dirigente. Pertanto, il procedimento a cascata è stato portato avanti fino all'assegnazione di specifici obiettivi al personale non dirigente, mediante formalizzazione di programmi operativi.

I programmi operativi sono stati elaborati in larga parte quale declinazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e in alcuni casi quali programmi autonomi legati alle competenze specifiche attribuite alle Direzioni o all'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Atteso il pieno raggiungimento degli obiettivi di performance, la differenziazione delle valutazioni è avvenuta sui parametri "comportamenti organizzativi" e "Qualità del Contributo".

7.2 L'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2023-2025.

Si rimanda, integralmente, al ["Piano integrato di attività ed organizzazione \(PIAO\) 2025-2027"](#) - paragrafo **"Stato di attuazione del sistema"** da pagina 37 a pagina 41.

7.3 Performance organizzativa complessiva.

L'articolo 7, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 150/2009 stabilisce che all'Organismo indipendente di

valutazione “competete la misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso”. Nel 2024 l’OIV ha verificato tramite incontri con gli organi di vertice e i dirigenti, nonché visione di atti, l’attuazione della performance organizzativa come documentato dai verbali e ulteriori atti di competenza.

7.4 Bilancio digenere.

Come anticipato, il bilancio dell’Autorità, ai sensi del vigente Regolamento di amministrazione e contabilità, non contempla la redazione del cd. bilancio di genere.

È, tuttavia, consultabile uno specifico approfondimento sul tema nel Bilancio di Sostenibilità 2022 dell’Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna, in particolare nella sezione “L’AdSP e le persone”.

Nella presente Relazione è possibile fornire alcune informazioni e dati suddivisi per genere sulla struttura organica dell’Autorità.

Atteso che una parte rilevante dell’attività dell’Autorità ancora per l’anno di riferimento è stata costituita dalla strutturazione e implementazione dell’organico si ritiene rilevante offrire, anche come base per future riflessioni e analisi, un sintetico prospetto che riassume la classificazione del personale per genere e per livello di inquadramento:

Tab. 2 Classificazione del personale per genere e per livello anni 2018-2024

	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
INQUADRAMENTO	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
SEGRETERIO GENERALE	1		1		1		1		1		1		1	
DIRIGENTI	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	5	1	5	2
QUADRI A	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3
QUADRI B	6	6	8	6	8	6	8	8	8	8	9	7	10	7
1°LIVELLO	7	7	6	7	6	8	8	8	8	8	5	8	8	8
2°LIVELLO	7	10	5	9	6	8	7	9	7	9	7	8	9	11
3°LIVELLO	9	3	9	3	7	3	13	7	13	7	13	7	13	8
4°LIVELLO	5	5	10	7	10	8		1	12	7	11	14	5	8
5°LIVELLO	1	0	0	0					1		1		3	0
TOTALI	41	33	45	35	44	36	43	36	56	42	53	48	55	47

N.B. i dati di cui sopra ricomprendono anche il personale assunto con contratto a tempo determinato e quello assunto a copertura delle quote ex lege 68/99]

7.5 Customer Satisfaction.

Al fine di migliorare l’operatività dell’AdSP e fornire risposte sempre più efficaci e tempestive, nonché agevolare il rapporto dell’utenza con il personale e gli uffici, è stato predisposto un sondaggio volto a rilevare l’indice di gradimento sui servizi offerti.

Inoltre, il risultato ottenuto nel sondaggio di Customer Satisfaction costituisce uno degli indicatori per la misurazione e valutazione della Performance Aziendale.

Il sondaggio è stato somministrato in modalità esclusivamente digitale attraverso l'invio dello stesso agli stakeholders individuati con riferimento alle attività svolte da ciascuna Direzione.

In allegato (v. all. 11) alla presente Relazione si riporta il *report* sintetico circa i risultati registrati da ciascuna Direzione.

8. Il Ciclo della performance 2024. Le criticità e i punti di forza.

Prendendo spunto dai rilievi e dalle considerazioni formulati dall'OIV nei verbali relativi all'anno 2024 e nel corso degli incontri anche informali con la struttura, si riportano di seguito in forma schematica le criticità e i punti di forza registrati nello sviluppo del ciclo della Performance nell'annualità del 2024.

8.1 Cosa è andato bene

Il 2024 ha costituito il primo anno di mandato dell'OIV nella sua nuova formula monocratica, accompagnata dall'ampliamento attraverso l'acquisizione di nuove professionalità del Nucleo di Supporto.

Vengono di seguito evidenziati i punti di successo registrati nel 2024:

- metodologia di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi efficace e trasparente, sia per il personale dirigente che per il personale non dirigente;
- documentazione a supporto del monitoraggio e della valutazione finale ampia e coerente con gli obiettivi
- Performance organizzativa distinta rispetto alla performance individuale, con l'adozione di indicatori tipici di un'organizzazione pubblica
- ulteriore miglioramento nella definizione di obiettivi e indicatori della performance aziendale;
- rafforzamento del Nucleo di Supporto all'OIV.

8.2 Le criticità e le prospettive future

Tenuto conto anche dei verbali e del confronto con l'OIV, con particolare riferimento a quanto esposto con la [relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ex art. 14, c. 4, lett. 4 del D. Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.](#), si ritiene che gli sviluppi futuri del sistema possano essere concentrati sui seguenti aspetti:

- rafforzare ulteriormente gli obiettivi e indicatori della performance aziendale;
- rafforzare la cultura della performance, in particolare il valore della valutazione quale strumento per lo sviluppo personale e organizzativo nel personale dirigente e non dirigente, anche attraverso incontri di formazione;
- verificare per tutto il personale l'assegnazione di obiettivi di qualità, anche riducendo il numero di obiettivi assegnati
- semplificazione del formato delle schede di assegnazione e rendicontazione degli obiettivi;

- garantire una maggiore differenziazione nelle valutazioni, come previsto dall'art. 14, comma 4, lett. d) e dall'art. 18, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009, tenendo conto che la valutazione potrebbe in futuro incidere, oltre che sull'assegnazione annuale del premio relativo alle performance, anche sulle progressioni di carriera.

L'Ente terrà conto altresì di eventuali ulteriori osservazioni che verranno formulate dall'OIV nella relazione sul funzionamento del SMVP entro il 30 aprile 2025.

8.3 Le prospettive future. Obiettivi SPMVP

L'Aggiornamento 2024 del SPMVP, in considerazione della valutazione positiva del funzionamento dello stesso nell'annualità appena trascorsa e dell'adeguamento normativo portato nel mese di aprile 2024, è stato di carattere minimale.

Si ritiene che l'applicazione del SMVP, anche grazie al suo costante aggiornamento, dovrà consolidare gli standard sinora raggiunti con maggiore attenzione alle modalità applicative dello stesso e alla sempre maggiore diffusione della cultura della performance all'interno della segreteria tecnico-organizzativa.