



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Settentrionale
Porti di Venezia e Chioggia



RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

2025

Sommario

1. Premessa	4
2. Analisi del Contesto.....	5
3. Performance anno 2025.....	7
4. Processo di misurazione e valutazione	23
5. Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.....	24

Allegati

1. *Nomina Organismo Indipendente di Valutazione triennio 2024-2026 (Decreto AdSP MAS n. 1108 del 29 maggio 2024)*
2. *Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2025-2027 – annualità 2025 (Delibera Comitato di Gestione n. 7 del 24 aprile 2025 e successiva Delibera Comitato di Gestione n. 11 del 07 luglio 2025)*
3. *Metodologia di Valutazione della prestazione del personale dirigente e non dirigente (Decreto AdSP MAS n. 1316 del 5 maggio 2025)*

1. PREMESSA

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto 150/2009 e s.m.i. costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione è redatta dall'Area Risorse Umane con il contributo delle Direzioni competenti.

2. ANALISI DEL CONTESTO

Sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli *stakeholder* e dei vincoli finanziari, l’Autorità ha individuato nel Piano Operativo Triennale 2022-2024, adottato con delibera n. 16 del 9 dicembre 2021 e da ultimo integrato e modificato con Delibera del Comitato di gestione n. 8 del 24 aprile 2024, aree ed obiettivi strategici finalizzati a generare Valore Pubblico anche per l’anno 2025.

In un contesto di cruciale rilevanza per l’economia mondiale, ed in ragione della concentrazione, in un lasso di tempo relativamente breve, di tutta una serie di cambiamenti – accompagnati a sfide trasversali – emerge la necessità di una programmazione operativa e strategica che tenga conto sia della particolare complessità, in ragione della numerosità, dei fenomeni in atto (e della relativa capacità di intravederne e prevederne gli sviluppi) sia della grande opportunità di compiere una vera e propria evoluzione verso un *nuovo modello di sviluppo portuale sostenibile* in grado di promuovere lo sviluppo economico e il lavoro, nel rispetto e tutela dell’ambiente unico della laguna.

Il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione per il periodo 2025-2027, quale documento strategico per l’Organizzazione, che è stato adottato con delibera del Comitato di gestione n. 7 del 24 aprile 2025 e da ultimo modificato con delibera n. 11 del 7 luglio 2025, ha evidenziato come l’attenta programmazione di azioni specifiche – operativa, appunto – sia funzionale per mantenere la regia dell’Ente sulle leve per la ripresa e il rilancio dell’intero sistema portuale del Veneto.

Entrambi i documenti hanno sottolineato l’importanza di definire un diretto contatto con le dinamiche normative, economiche, sociali e ambientali che stanno interessando la portualità europea ma anche quella di operare una “declinazione” veneziana, con la consapevolezza di operare all’interno di un ecosistema imprenditoriale di primario rilievo, di poter contare su una forza lavoro specializzata e di essere localizzata

all'interno di un fragile e prezioso ambiente lagunare, come paradigma di coesistenza e di simbiosi tra uomo e natura.

La molteplicità delle sfide e la “declinazione” specifica della portualità del Veneto hanno portato l’Autorità ad una programmazione che si basa e si sviluppa grazie a una cooperazione allargata *in primis* con le Amministrazioni pubbliche – di livello comunitario, nazionale, regionale e comunale (Città Metropolitana e Comuni) - e con le Amministrazioni operanti in porto, e allo stesso tempo con il cluster economico e con gli operatori del porto presente e futuro, nonché il mondo della cultura, della formazione, dell’Università e della ricerca, nonché delle Associazioni e dei cittadini.

L’Autorità ha infatti integrato la sostenibilità nell’attività dell’Ente – facendo riferimento a un modello di sviluppo portuale sostenibile nell’ambito dell’Agenda 2030 volto a rafforzare il ruolo degli attori della comunità portuale mondiale per la creazione di valore aggiunto sostenibile per la collettività, in particolare sulle cinque macro-aree prioritarie di intervento: Infrastrutture resilienti, Clima ed energia, Dialogo tra porto e città e supporto alle comunità, Safety e Security, Governance ed etica.



Macro-aree prioritarie per lo sviluppo sostenibile dei porti

Il futuro del sistema portuale Venezia - Chioggia è quello di un porto regolato, sostenibile e pienamente integrato con il proprio ecosistema economico, con la città e con la laguna. In questo contesto, vanno ricordati alcuni elementi per il forte impatto che hanno sulla programmazione operativa delle azioni poste in essere dall’Ente: *l’evoluzione del modello di crocieristica* che trova una sua piena definizione nel corso del periodo di

riferimento e il *complesso degli investimenti pubblici e privati* che trovano nel Piano Operativo Triennale un indirizzo strategico e programmatico, nonché operativo.

L'analisi degli scenari geopolitico, normativo-pianificatorio ed economico, nonché i *trend* che stanno ridefinendo le logiche e le dinamiche delle *supply chain*, dimostrano come l'Autorità di Sistema portuale si trovi in un momento di forti trasformazioni dei modelli economici e sociali finora perseguiti nonché del quadro legislativo nazionale di riferimento.

Nel contesto sopra evidenziato si rappresenta inoltre che l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale nell'anno 2025 ha visto modificare la propria governance a seguito della cessazione dalla carica di Presidente del dott. Fulvio Lino Di Blasio e della conseguente nomina del Dott. Matteo Gasparato prima in qualità di Commissario Straordinario (Decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 168 del 11 luglio 2025) e poi di Presidente (Decreto n. 284 del 12 novembre 2025).

Ulteriormente si evidenzia che l'incarico di Segretario Generale è terminato nel mese di ottobre 2025.

Gli obiettivi strategici, individuati all'interno del Piano Operativo Triennale e declinati in azioni ed interventi operativi, sono stati appunto finalizzati a poter attuazione sul breve periodo al percorso di costruzione della visione futura della portualità veneta.

3.

PERFORMANCE ANNO 2025

Tenuto conto delle azioni individuate nel Piano Operativo Triennale 2022-2024, delle modifiche intervenute a seguito della Riforma dei Porti di cui al D.lgs. 169/2016 e s.m.i. e degli obiettivi istituzionali dell'Ente assegnati con Direttiva Ministeriale n. 102 del 6 maggio 2025, è stato definito il Piano delle Performance per l'anno 2025, in cui sono stati quindi assegnati gli obiettivi strategici e specifici al Segretario Generale e ai Dirigenti

di cui all'allegato n.6 del Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2025-2027 – annualità 2025 (Delibera Comitato di Gestione n. 7 del 24 aprile 2025 e successiva Delibera Comitato di Gestione n. 11 del 07 luglio 2025).

Per l'anno 2025 l'Autorità ha implementato l'attività di programmazione sia in termini quantitativi che qualitativi, in particolare con l'assegnazione di un numero complessivo di 70 obiettivi rispetto agli 84 assegnati nel 2024.

Nel 2025, L'Ente, consapevole dell'importanza dell'attività di programmazione necessaria al raggiungimento degli obiettivi strategici e istituzionali, consoliderà l'orientamento volto a mettere in atto una programmazione efficace e coerente.

L'allegato **Piano Performance anno 2025** (*All. 6 del Piano Integrato Attività e Organizzazione*) individua per ciascun obiettivo oltre alla figura dirigenziale responsabile della relativa attuazione, i seguenti elementi:

- Descrizione dell'obiettivo
- Indicatore di risultato
- Target

L'andamento della Performance in termini di obiettivi per l'anno 2025 è stato nel complesso positivo. Sono state rispettate tutte le fasi previste dalla Metodologia di Valutazione della prestazione del personale dirigente e non dirigente di cui al Decreto AdSP MAS n. 1316 del 5 maggio 2025 (*Allegato 3*).

In particolare, nelle giornate del 12 e 13 febbraio 2026 sono stati effettuati gli incontri di valutazione finale degli obiettivi del personale dirigente alla presenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), dott.ssa Elisabetta Cattini, della coordinatrice dell'Area Risorse Umane, dott.ssa Simonetta Campanale.

Durante gli incontri di valutazione finale l'Organismo Indipendente di Valutazione ha chiesto al personale dirigente per ciascun obiettivo assegnato un resoconto puntuale su attività e risultati raggiunti al 31 dicembre 2025 rispetto a target e indicatori individuati, in questa sede il personale dirigente ha portato a supporto di quanto condiviso la relativa documentazione, anche in riferimento alla performance organizzativa della Direzione posta sotto la sua responsabilità.

L'OIV, con nota prot. AdSP MAS n. 5986 del 10 marzo 2026, ha riportato al Presidente gli esiti della valutazione finale del personale dirigente, evidenziando un alto grado di raggiungimento degli obiettivi ma segnalando che, in alcuni casi, il profilo degli indicatori

è risultato poco chiaro e che tale circostanza ha reso talvolta complessa e difficile la valutazione del raggiungimento dei risultati. Infine, ha ricordato la necessità di aggiornare la programmazione originaria contenuta nel PIAO con ogni eventuale modifica del Piano della Performance che possa intervenire in corso d’anno.

Per completezza si riporta di seguito l’elenco degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente e al Segretario Generale per l’anno 2025 (Delibera Comitato di Gestione n. 7 del 24 aprile 2025 e successiva Delibera Comitato di Gestione n. 11 del 07 luglio 2025) e per i quali è stata predisposta da parte del personale dirigente relativa e specifica documentazione istruttoria, necessaria ai fini dell’attestazione del livello di raggiungimento di ogni singolo obiettivo, la quale è archiviata presso gli uffici dell’Ente, in particolare presso l’area Risorse Umane e consegnata all’Organismo Indipendente di Valutazione.

Si rappresenta che nel corso dell’incontro di monitoraggio intermedio del 29.10.2025 il Commissario Straordinario ha ritenuto di accettare due nuovi obiettivi proposti dal Direttore Digitale e Innovazione nel suo ruolo di Responsabile della Transizione Digitale, nonostante le richieste fossero tardive rispetto al ciclo della performance 2025. L’OIV ha ritenuto di accettare gli obiettivi che diventano così parte integrante della performance 2025.

DIREZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	TARGET	% raggiungimento
SEGRETARIO GENERALE Ing. Antonella Scardino	Grandi concessioni: completamento iter demaniale con sottoposizione agli organi collegiali di 2 grandi concessioni	Plichi per Commissione Consultiva / Comitato di Gestione	100%	100%
SEGRETARIO GENERALE Ing. Antonella Scardino	Consolidamento dell'adozione di metodi di programmazione e monitoraggio delle attività	% Monitoraggio dei piani di lavoro relativi a: opere e concessioni	100%	100%
SEGRETARIO GENERALE Ing. Antonella Scardino	PNNR Digitale “Digitalizzazione della catena logistica”	% Avanzamento tecnico del progetto	65%	100%
SEGRETARIO GENERALE Ing. Antonella Scardino	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell’articolo 4-bis del decreto-legge	100%	Compliance Normativa	100%



	24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.			
SEGRETARIO GENERALE Ing. Antonella Scardino	Promuovere e favorire politiche di genere e della cultura delle pari opportunità	Favorire le azioni individuate dal Comitato Unico di Garanzia nel Piano di Azioni Positive (PAP) implementandone almeno n.3	100%	N.V.
SEGRETARIO GENERALE Ing. Antonella Scardino	Assicurare la partecipazione attiva dei propri collaboratori alle iniziative formative dell'Ente	Garantire il conseguimento di n.40 ore formative pro-capite, pari ad una settimana di formazione per anno	100%	100%
SEGRETARIO GENERALE Ing. Antonella Scardino	Trasparenza e anticorruzione	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione	100%	100%



DIREZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	TARGET	% raggiungimento
TECNICA Ing. Giovanni Terranova	Impostazioni, monitoraggio e gestione Piani Lavoro operativi di tutte le opere	% dei Piani Lavoro Operativi impostati, monitorati e gestiti di tutte le opere di PTL attivi (Numero di piani con quadri economici aggiornati mensilmente/ Numero piani)	100%	100%
TECNICA Ing. Giovanni Terranova	Efficientamento del Servizio idrico, elettrico e gas	% Avanzamento Progetto Utilities che prevede per il servizio idrico Installazione punti di Misura per tutti concessionari (non condominiali), liberalizzazione mercato elettrico e sostituzione gas con elettrico)	30% compliance 1. Servizio Idrico: Approvazione progetto di adeguamento 2. Servizio elettrico: Approvazione progetto posa in Opera di contatori a Bassa Tensione 3. Gas: approvazione progetto di conversione/adeguamento degli impianti termoidraulici	100%
TECNICA Ing. Giovanni Terranova	Accelerazione della spesa delle risorse in conto capitale relative all'esercizio finanziario 2025: A) Obiettivo operativo: Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche – Annualità 2025” B) Obiettivo operativo: “Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIT”	A)% di avanzamento del cronoprogramma delle opere B)% di riduzione dei residui in conto capitale	A) Attuazione di almeno il 60% delle fasi fisico/finanziarie previste dal cronoprogramma per l'annualità 2025 B) Riduzione di almeno il 10% dei residui passivi iscritti in conto capitale nel bilancio dell'Ente	100%
TECNICA Ing. Giovanni Terranova	Attivazione Comunità Energetiche Rinnovabili	Redazione Studio di fattibilità	Studio di fattibilità	100%
TECNICA Ing. Giovanni Terranova	Digitalizzazione Ciclo di Vita Investimenti	% Avanzamento tecnico economico del progetto	Definizione dei requisiti e specifiche funzionali all'affidamento (30%)	100%



TECNICA Ing. Giovanni Terranova	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	100%	Compliance Normativa	100%
TECNICA Ing. Giovanni Terranova	Promuovere e favorire politiche di genere e della cultura delle pari opportunità	Favorire le azioni individuate dal Comitato Unico di Garanzia nel Piano di Azioni Positive (PAP) implementandone almeno n.3	100%	N.V.
TECNICA Ing. Giovanni Terranova	Assicurare la partecipazione attiva dei propri collaboratori alle iniziative formative dell'Ente	Garantire il conseguimento di n.40 ore formative pro-capite, pari ad una settimana di formazione per anno	100%	100%
TECNICA Ing. Giovanni Terranova	Trasparenza e anticorruzione	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione	100%	90%



DIREZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	TARGET	% raggiungimento
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Aggiornamento della Metodologia di Revisione Piani di Impresa in base a nuova normativa concessoria	1) Definizione e condivisione con i Vertici del documento di metodologia per la Revisione dei Piani di Impresa e adozione 2) Condivisione con il cluster marittimo interessato	100% 100%	100%
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Potenziamento vigilanza sulla Sicurezza	Sigla convenzione su attività ispettiva SPISAL ISPETTORATO DEL LAVORO per attività di verifica congiunta addivenendo a programma condiviso	100%	100%
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Sicurezza delle operazioni e dei servizi portuali: 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.	% di incremento delle ispezioni portuali da parte del personale D.O.I. lavoro portuale	Provvedere a incrementare nel corrente anno, del 20% 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 100%commerciali ed industriali esercitate nei porti	100%
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Campagna formativa (finanziata da ADSP) su utilizzo DPI di 3 ^a generazione	Definizione Piano Corsi ed effettuazione degli stessi ad un campione significativo della popolazione interessata	100%	100%
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Gara art. 17 Chioggia	Aggiudicazione Gara	100%	100%



COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Gara vigilanza portuale con la ridefinizione del modello di esercizio con inserimento automazione entro il 30/6 e completamento procedura entro il 31/12	1) Consegna documento del Modello di Esercizio per i varchi 2) Aggiudicazione Gara /completamento progetto in caso di full automatization	100% 100%	100%
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Adozione dell'uso dell'applicativo SUA per proced. Amministrativi in esercizio e Scheduler	Livello di adozione interno ed esterno	100%	100%
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	100%	Compliance Normativa	100%
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Promuovere e favorire politiche di genere e della cultura delle pari opportunità	Favorire le azioni individuate dal Comitato Unico di Garanzia nel Piano di Azioni Positive (PAP) implementandone almeno n.3	100%	N.V.
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Assicurare la partecipazione attiva dei propri collaboratori alle iniziative formative dell'Ente	Garantire il conseguimento di n.40 ore formative pro-capite, pari ad una settimana di formazione per anno	100%	100%
COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE Dott. Gianandrea Todesco	Trasparenza e anticorruzione	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione	100%	100%

DIREZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	TARGET	% raggiungimento
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Introduzione nuova regolamentazione compensi organi (parametro dimensione ente)	Predisposizione e adozione Regolamento	100%	100%
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Accelerazione della spesa delle risorse in conto capitale relative all'esercizio finanziario 2025: A) Obiettivo operativo: "Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche - Annualità 2025"; B) Obiettivo operativo: "Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIT".	A)% di avanzamento del cronoprogramma delle opere B)% di riduzione dei residui in conto capitale	A) Attuazione di almeno il 60% delle fasi fisico/finanziarie previste dal cronoprogramma per l'annualità 2025 B) Riduzione di almeno il 10% dei residui passivi iscritti in conto capitale nel bilancio dell'Ente	100%
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Prevenzione e repressione della corruzione nella Pubblica Amministrazione: aggiornamento della mappatura dei processi e della individuazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti anche alla luce dei procedimenti connessi all'attuazione degli interventi PNRR/PNC	n. uffici con linee di attività e processi a rischio corruttivo e misure di prevenzione rischio aggiornati / n. uffici	Completamento dell'aggiornamento della mappatura con adozione di misure di prevenzione di rischio corruttivo per il 100% degli uffici e trasmissione al RPCT	100%
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Prevenzione e repressione della corruzione nella Pubblica Amministrazione: erogare, in favore dei dipendenti, una specifica formazione in tema di anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica	Dipendenti formati/ numero totale dei dipendenti	Erogare specifica formazione in tema di anticorruzione, trasparenza etica pubblica ad almeno l'80% dei lavoratori dipendenti	100%
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Gare 2025 : accelerazione completamento procedure di gara	1) Predisposizione Piano Gare dell'Ente entro il 31/5 2) Percentuale di Gare completate al 31/12	100% 90%	100%



PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Nuovo albo fornitori integrato nella piattaforma Maggioli – Appalti e contratti	1) Creazione nuovo Albo Fornitori con relativo regolamento aggiornato secondo Nuovo codice 2) Integrazione albo nella piattaforma Maggioli	1) 100% 2) Go live al 31/12/2025	100%
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Re- ingegnerizzazione digitale Ciclo Passivo	% Avanzamento tecnico economico del progetto	100%	N.V.
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Adozione dell'uso dell'applicativo SUA per proced. Amministrativi in esercizio	Livello di adozione interno ed esterno	100%	N.V.
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto- legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	100%	Compliance Normativa	100%
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Promuovere e favorire politiche di genere e della cultura delle pari opportunità	Favorire le azioni individuate dal Comitato Unico di Garanzia nel Piano di Azioni Positive (PAP) implementandone almeno n.3	100%	N.V.
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Assicurare la partecipazione attiva dei propri collaboratori alle iniziative formative dell'Ente	Garantire il conseguimento di n.40 ore formative pro-capite, pari ad una settimana di formazione per anno	100%	100%
PROGRAMMAZIONE E FINANZA Dott. Gianandrea Todesco	Trasparenza e anticorruzione	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione	100%	90%

DIREZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	TARGET	% raggiungimento
PIANIFICAZIONE STRATEGICA E SVILUPPO Cap. Antonio Revedin	Elaborazione nuovo POT 2026-2028	Predisposizione documento di POT e invio al Comitato	100%	100%
PIANIFICAZIONE STRATEGICA E SVILUPPO Cap. Antonio Revedin	Nuove iniziative promozionali	Organizzazione iniziative promozionali : Roma/Osaka/Mipim/Biennale/Monaco/Port days	100%	100%
PIANIFICAZIONE STRATEGICA E SVILUPPO Cap. Antonio Revedin	Inserimento progetti Adsp nella Military Mobility	Presentazione a finanziamento di almeno 2 progetti AdspMAS	100%	100%
PIANIFICAZIONE STRATEGICA E SVILUPPO Cap. Antonio Revedin	Adozione dell'uso dell'applicativo SUA per proced. Amministrativi in esercizio	Livello di adozione interno ed esterno	100%	100%
PIANIFICAZIONE STRATEGICA E SVILUPPO Cap. Antonio Revedin	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	100%	Compliance Normativa	100%
PIANIFICAZIONE STRATEGICA E SVILUPPO Cap. Antonio Revedin	Promuovere e favorire politiche di genere e della cultura delle pari opportunità	Favorire le azioni individuate dal Comitato Unico di Garanzia nel Piano di Azioni Positive (PAP) implementandone almeno n.3	100%	N.V.
PIANIFICAZIONE STRATEGICA E SVILUPPO Cap. Antonio Revedin	Assicurare la partecipazione attiva dei propri collaboratori alle iniziative formative dell'Ente	Garantire il conseguimento di n.40 ore formative pro-capite, pari ad una settimana di formazione per anno	100%	100%
PIANIFICAZIONE STRATEGICA E SVILUPPO Cap. Antonio Revedin	Trasparenza e anticorruzione	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione	100%	100%



DIREZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	TARGET	% raggiungimento
DIGITALE E INNOVAZIONE Ing. Sebastiano Ferrara	Adozione dell'uso dell'applicativo SUA per proced. Amministrativi in esercizio e Scheduler	Livello di adozione interno (SUA e Scheduler) ed esterno (SUA)	100%	100%
DIGITALE E INNOVAZIONE Ing. Sebastiano Ferrara	Adozione di una strategia di governance strutturale della cybersecurity: adozione o aggiornamento degli atti di regolamentazione dell'uso dei sistemi informativi e di individuazione e gestione delle misure di sicurezza informatica in attuazione delle disposizioni recate dal decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 138 e delle connesse direttive della Agenzia nazionale per la cybersicurezza nazionale	Si/No	Pubblicazione dell'atto di regolamentazione adottato o aggiornato	100%
DIGITALE E INNOVAZIONE Ing. Sebastiano Ferrara	Adozione di una strategia di governance strutturale della cybersecurity: erogare in favore dei dipendenti una formazione specifica per favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze sufficienti al fine di individuare i rischi e valutare le pratiche di gestione dei rischi per la sicurezza informatica e il loro impatto sulle attività del soggetto e sui servizi offerti	Dipendenti formati/numero totale dei dipendenti	Erogare specifica formazione ad almeno l'80% dei lavoratori dipendenti	100%
DIGITALE E INNOVAZIONE Ing. Sebastiano Ferrara	Re- ingegnerizzazione digitale Ciclo Passivo	% Avanzamento tecnico economico del progetto	100%	N.V.
DIGITALE E INNOVAZIONE Ing. Sebastiano Ferrara	Digitalizzazione Ciclo di Vita Investimenti	% Avanzamento tecnico del progetto	50% (Affidamento+ SAL)	100%
DIGITALE E INNOVAZIONE Ing. Sebastiano Ferrara	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	100%	Compliance Normativa	100%
DIGITALE E INNOVAZIONE Ing. Sebastiano Ferrara	Promuovere e favorire politiche di genere e della cultura delle pari opportunità	Favorire le azioni individuate dal Comitato Unico di Garanzia nel Piano di Azioni Positive (PAP)	100%	N.V.



		implementandone almeno n.3		
DIGITALE E INNOVAZIONE Ing. Sebastiano Ferrara	Assicurare la partecipazione attiva dei propri collaboratori alle iniziative formative dell'Ente	Garantire il conseguimento di n.40 ore formative pro-capite, pari ad una settimana di formazione per anno	100%	100%
DIGITALE E INNOVAZIONE Ing. Sebastiano Ferrara	Trasparenza e anticorruzione	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione	100%	100%

Responsabile Transizione Digitale	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	TARGET	% raggiungimento
Ing. Sebastiano Ferrara	Trasformazione digitale dell'Ente: Piano per la Transizione Digitale	Presentazione Piano di Transizione Digitale al Vertice dell'Ente	100%	100%
Ing. Sebastiano Ferrara	Trasformazione digitale dell'Ente: Linee guida gestione progetti ICT	Presentazione delle Linee guida per gestione dei progetti ICT al Vertice dell'Ente	100%	100%



DIREZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	TARGET	% raggiungimento
DEMANIO Dott.ssa Lorenza Palma	Grandi concessioni: completamento iter demaniale con sottoposizione agli organi collegiali di 5 grandi concessioni	Plichi per commissione consultiva / comitato	100%	100%
DEMANIO Dott.ssa Lorenza Palma	SUA- Espletamento procedimenti amm.vi di concessioni demaniali/autorizzazioni/ altri procedimenti amministrativi di competenza della Direzione aperti - annualità pregresse (con riferimento ai termini normativi previsti) SUA -Espletamento procedimenti amm.vi di competenza demaniale (concessioni, autorizzazioni e altri procedimenti) entro termini normativi previsti	Plichi per commissione consultiva / comitato	75%	100%
DEMANIO Dott.ssa Lorenza Palma	Prevenzione e repressione della corruzione nella Pubblica Amministrazione: aggiornamento della mappatura dei processi e della individuazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti anche alla luce dei procedimenti connessi all'attuazione degli interventi PNRR/PNC	N. Uffici con linee di attività e processi a rischio corruttivo e misure di prevenzione rischio aggiornati / n. Uffici	Completamento dell'aggiornamento della mappatura con adozione di misure di prevenzione di rischio corruttivo per il 100% degli uffici e trasmissione al RPCT in qualità di responsabile dei processi concessori e autorizzativi (tariffari inclusi)	100%
DEMANIO Dott.ssa Lorenza Palma	Completamento e adozione dell'uso dell'applicativo SUA per proced. Amministrativi in esercizio	Livello di adozione interno ed esterno Completamento procedimenti: Rinnovo (per art.36-18-10), Regolare gestione , Modifica a Concessione (art.24) e Autorizzazioni	100%	100%
DEMANIO Dott.ssa Lorenza Palma	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto- legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni,	100%	Compliance Normativa	100%



	dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.			
DEMANIO Dott.ssa Lorenza Palma	Promuovere e favorire politiche di genere e della cultura delle pari opportunità	Favorire le azioni individuate dal Comitato Unico di Garanzia nel Piano di Azioni Positive (PAP) implementandone almeno n.3	100%	N.V.
DEMANIO Dott.ssa Lorenza Palma	Assicurare la partecipazione attiva dei propri collaboratori alle iniziative formative dell'Ente	Garantire il conseguimento di n.40 ore formative pro-capite, pari ad una settimana di formazione per anno	100%	100%
DEMANIO Dott.ssa Lorenza Palma	Trasparenza e anticorruzione	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione	100%	100%



DIREZIONE	OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	TARGET	% raggiungimento
GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE Cap. Antonio Revedin	Elaborazione progetto nuova organizzazione	Predisposizione del Nuovo disegno Organizzativo secondo Metodologie Consolidate inclusive delle Disposizioni di Servizio e Decreti	Consegna 100% documenti	N.V.
GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE Cap. Antonio Revedin	Prevenzione e repressione della corruzione nella Pubblica Amministrazione: erogare, in favore dei dipendenti, una specifica formazione in tema di anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica	Dipendenti formati/ numero totale dei dipendenti	Erogare specifica formazione in tema di anticorruzione, trasparenza etica pubblica ad almeno l'80% dei lavoratori dipendenti	100%
GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE Cap. Antonio Revedin	Elaborazione regolamento incentivi ai sensi 36/2023	Presentazione al Comitato del Regolamento Incentivi ai sensi 36/2023	100%	100%
GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE Cap. Antonio Revedin	Adozione dell'uso dell'applicativo di gestione del ciclo delle Performance	Livello di adozione interno	100%	N.V.
GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE Cap. Antonio Revedin	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	100%	Compliance Normativa	100%
GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE Cap. Antonio Revedin	Promuovere e favorire politiche di genere e della cultura delle pari opportunità	Favorire le azioni individuate dal Comitato Unico di Garanzia nel Piano di Azioni Positive (PAP) implementandone almeno n.3	100%	N.V.

GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE Cap. Antonio Revedin	Assicurare la partecipazione attiva dei propri collaboratori alle iniziative formative dell'Ente	Garantire il conseguimento di n.40 ore formative pro-capite, pari ad una settimana di formazione per anno	100%	100%
GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE Cap. Antonio Revedin	Trasparenza e anticorruzione	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione	100%	100%

4.

PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il processo di misurazione e valutazione si è svolto conformemente alle indicazioni previste dalla Metodologia del Sistema di Valutazione delle prestazioni adottato dall'Ente con Decreto n. 1316 del 5 maggio 2025. Nel corso dell'annualità di riferimento è stato quindi concluso il processo di definizione degli obiettivi del personale dirigente. Nell'ambito del suddetto processo si sono svolti con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) gli incontri per la definizione del Piano Performance 2025, adottato all'interno del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) di cui alla Delibera Comitato di Gestione n. 7 del 24 aprile 2025 e successiva Delibera Comitato di Gestione n. 11 del 07 luglio 2025, gli incontri di valutazione intermedia (29 ottobre 2025) e finale (12 e 13 febbraio 2026). Nel corso del 2025 si è provveduto al completamento del procedimento - a cascata- di assegnazione degli obiettivi al personale non dirigente. I dirigenti hanno provveduto alla condivisione con il personale dipendente degli obiettivi

assegnati, alla successiva formalizzazione e trasmissione, al monitoraggio dello stato avanzamento e all'incontro finale di valutazione sui risultati raggiunti. Il processo di valutazione ha seguito le fasi previste dalla Metodologia del sistema di valutazione delle prestazioni, metodologia coerente con quanto richiesto dal Dipartimento per la Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance.

Il principio della differenziazione delle valutazioni e dei premi, come stabilito dall'art. 9 del D.lgs. 150/2009 e dal D.lgs. 74/2017 *“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 30 del 7 giugno 2017, è garantito dall'applicazione del Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale. Trattasi di un sistema articolato in cui sono individuati fattori e criteri oggettivi, utili a riconoscere il corretto contributo che ogni singolo dipendente apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, a sua volta diversificato tra personale Dirigente, Quadro responsabile d'area e collaboratore, di cui al provvedimento allegato (Decreto 1136/2025) e dal contratto collettivo di II livello sottoscritto dalle Parti di cui alla Delibera n. 15 del 30 novembre 2023 *“Recepimento dell'accordo sindacale di 2° livello”* per il triennio 2023-2025, in cui sono individuati gli importi base del premio di risultato diversificati per livello di inquadramento professionale.

5. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Con Delibera del Comitato di Gestione n. 7 del 24 aprile 2025, è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), all'interno del quale (sezione 2.3 del Documento) è presente la parte relativa ai *“Rischi corruttivi e trasparenza”*.

Nel corso del 2025, è stata elaborata la Relazione Annuale 2024 del RPCT e pubblicata nel sito istituzionale A.T. nei tempi previsti (Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione – Relazione del Responsabile della Corruzione e della Trasparenza). La Relazione, redatta su schema .xls fornito da ANAC, è un questionario tabellare con domande aperte su come l’Ente ha sviluppato i vari temi riferiti alla Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, come ad esempio: gestione rischio, misure, trasparenza, formazione (etc...).

È stata analizzata la delibera ANAC n. 192 del 07.05.2025 in merito all’attestazione sul corretto assolvimento degli obblighi di trasparenza dell’OIV. Le Sezioni oggetto di verifica sono state: Consulenti e collaboratori, Personale, Bandi di concorso, Bandi di gara e contratti, Bilanci, Informazioni ambientali, Interventi straordinari di emergenza, Altri contenuti / Prevenzione della corruzione. Inoltre, è stata fornita la consueta collaborazione all’OIV per la verifica dell’attestazione richiesta sul tema. Anche quest’anno come per i precedenti si è attestato l’assenza di filtri o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all’interno della sezione AT.

La griglia ha preso in esame i seguenti parametri di valutazione: completezza del contenuto, completezza rispetto agli uffici, aggiornamento apertura, e formato.

In sede di prima valutazione erano stata riscontrata alcune criticità, che sono state prese in carico e gestite nel corso dell’anno.

Importante è stata l’azione complessivamente svolta per dare seguito agli obiettivi di prevenzione della corruzione individuati dal Ministero e assegnati a ogni Presidente, finalizzati ad affinare gli strumenti di analisi e ad accrescere la consapevolezza delle persone.

Aggiornamento della mappatura dei processi e della individuazione dei rischi corruttivi e concreti anche alla luce dei procedimenti connessi all’attuazione degli interventi PNRR/PNC potenziali

Si deve premettere che tale attività di mappatura si inserisce in un percorso di adeguamento della struttura organizzativa dell’AdSP MAS, che si completerà nei primi mesi dell’anno, e che potrà avere un impatto sull’attuale analisi. Si vuole evidenziare che l’operato dell’Ente, in tema di prevenzione della corruzione, è stato improntato in chiave sistemica con la formazione, dove sono stati affrontati i temi che dovevano legarsi alla

mappatura dei processi (ad es.: codice degli appalti, PNA, obblighi di trasparenza, conflitto interessi, ...).

Posta tale premessa, è stato necessario *in primis* rivedere lo strumento di mappatura dei processi dell'AdSP MAS, anche in funzione del PNA, andando a meglio esplicitare la programmazione delle nuove misure.

Successivamente, si è condiviso il progetto con i Direttori e i Responsabili d'Area, concentrando l'attenzione sulle aree di rischio corruttivo e sui PNRR/PNC. Si evidenzia che dalla mappatura sono emersi dei processi che caratterizzano l'operato di ogni singola direzione e dei processi che sono comuni a queste (es.: affidamenti contratti pubblici). Sono state mappate tutte le Direzioni dell'Autorità coinvolgendo le principali Aree.

Andando nel dettaglio della metodologia di analisi, questa è stata implementata seguendo le linee guida dell'Anac (PNA 2019 all.1) e gli std ISO 9001 e 14001, sviluppando 3 macro-fasi:

1. fase 1: processi
2. fase 2: identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo;
3. fase 3: trattamento del rischio.

Nella fase 1 gli elementi caratterizzanti sono:

- Numero progressivo del Processo con riferimento la Direzione;
- L'Area di rischio di categorizzazione del processo;
- La direzione responsabile;
- l'identificazione del processo;
- La descrizione sintetica delle fasi;
- I soggetti Esecutori Attività, identificato con gli acronimi delle Aree e Direzioni.

Nella Fase 2 gli elementi caratterizzanti sono:

- Descrizione del comportamento a rischio corruzione (evento a rischio)
- fattori abilitanti: identifica eventuali elementi del contesto esterno/interno che si riflettono sul processo
- valutazione del rischio: impatto, probabilità, giudizio sintetico e motivazione.

Nella Fase 3 gli elementi caratterizzanti sono:

- misure generali: ovvero le misure obbligatorie che concorrono a ridurre il rischio per specifico rischio;

- misure specifiche: la misura che si introduce per ridurre il rischio che può essere già presente o da programmare;
- tipologia misure specifiche;
- programmazione misura specifica:
 - stato di attuazione: in attuazione o da attuare, se da attuare si sono identificati:
 - fasi e tempi di attuazione
 - indicatori di attuazione
 - valore target
 - direzione responsabile.

Erogare, in favore dei dipendenti, una specifica formazione in tema di anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica.

L’Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale ha avviato un percorso rivolto alle diverse Strutture finalizzato ad accrescere le competenze individuali e la consapevolezza sui temi della prevenzione della corruzione, trasparenza ed etica, attraverso percorsi formativi, che interessano tutto il personale dipendente e che si concentrano su tematiche individuate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in un piano pluriennale. I corsi sono stati erogati attraverso due metodologie, ovvero, con docenti esterni, individuati con il codice appalti, e dalla struttura del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

Per quanto riguarda la formazione erogata con docenti esterni, i temi affrontati sono stati:

- Disciplina in materia di affidamento ed esecuzione di appalti di servizi e forniture ai sensi del Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023);
- Conflitto di interessi;
- Piano Integrato Attività e Organizzazione con focus su sezione “Anticorruzione e trasparenza”;

Per quanto riguarda la formazione erogata dalla struttura del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza i temi affrontati sono stati:

- Whistleblowing: nel corso del 2025 con l’introduzione della piattaforma digitale per le segnalazioni di wistleblower è stata erogata la formazione a

tutto il personale sui principi della norma e sulla relativa attuazione da parte dell'Ente;

- PNA 2025 in consultazione;
- Nuovo portale Amministrazione Trasparente;
- Procedura rispetto tempi di pagamento;

Verifica dello stato di aggiornamento e completezza degli obblighi di trasparenza usando a riferimento la griglia di rilevazione annuale dell'OIV.

L'obiettivo aveva un duplice scopo: valutare la qualità delle pubblicazioni presenti nel presente portale amministrazione trasparente dell'AdSPMAS e creare le basi per l'avvio della messa in consultazione del nuovo portale.

Le fasi della verifica sono state:

1. identificazione dei criteri;

I criteri utilizzati sono stati quelli determinati dall'Anac che vengono forniti nella griglia di annuale di verifica delle pubblicazioni, andando a meglio descrivere l'oggetto del singolo criterio. Si è ritenuto utili estendere per alcuni di questi il punteggio per permettere una migliore identificazione delle aree da attenzionare. Di seguito vengo riportati i criteri e le valutazioni: A – Pubblicazione (da 0 a 2), B -Completezza (da 0 a 10), C - Aggiornamento (da 0 a 10) e D - Formato Aperto (da 0 a 10).

2. analisi delle pubblicazioni;

Per ogni singola sottosezione si sono valutate le pubblicazioni presenti in merito agli obblighi di pubblicazione. Il punteggio fornito dai criteri ha permesso di fornire un rating di valutazione della qualità della pubblicazione da 0% a 100%. Inoltre, pe ogni singola sottosezione, dove ritenuto utile si sono riportate delle osservazioni e delle proposte di miglioramento.

3. elaborazione di un report sintetico;

Il report ha la funzione di permettere di definire le aree su cui intervenire con le necessarie misure correttive e di identificare, allo stesso tempo, le aree che devono mantenere gli attuali standard qualitativi di pubblicazione.

Il report finale è stato un utile elemento in ingresso nella progettazione delle attività di formazione, in particolare, per la formazione erogata in tema di trasparenza e implementazione del nuovo sito ai dirigenti. L'incontro si è tenuto in data 16 settembre.