



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sicilia Orientale



Porti di Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo

BOZZA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2026/2028

Aggiornamento 2026

Porti della
**Sicilia
Orientale**



Sommario

INTRODUZIONE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMACE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – VALORE PUBBLICO	6
2.2 LA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI SPECIFICI	21
2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PERFORMANCE	23
2.3.1 GLI OBIETTIVI DIRIGENZIALI E/O INDIVIDUALI PER L'ANNO 2026	28
2.3.2. GLI OBIETTIVI GENERALI: GLI OBIETTIVI ASSEGNATI DAL MIT AI PRESIDENTI PER L'ANNO 2026	29
2.4 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	29
2.4.1 PREMESSA E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	32
2.4.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: LA PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2026-2028	34
2.4.3 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO	44
2.4.4 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO	48
2.4.5 LA MAPPATURA DEI PROCESSI E L'IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI	53
2.4.6 MISURE DI CARATTERE GENERALE PER PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE. .	56
2.4.7 - MISURE PER LA TRASPARENZA	74
2.4.8. SISTEMA DI MONITORAGGIO SUGLI ADEMPIMENTI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE ...	75
2.4.9. ACCESSO CIVICO	75
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	76
3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA	76
3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	83
3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	83
3.4 FORMAZIONE	86
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	93

4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO	94
4.2 - MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUZIONE	96
4.3 - MONITORAGGIO SULLA PERFORMANCE	98
4.4 - MONITORAGGIO ORGANIZZATIVO E CAPITALE UMANO	99
4.4.1 RUOLO DEI DIRIGENTI	99
4.4.2 MONITORAGGIO DEI PROCESSI PIATTAFORMA SICRAWEB EVO	101
4.4.3 PERCORSO DI CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 9001:2015	102
4.4.4 CUSTOMER SATISFACTION 2025 (ALL.5)	103

Fanno parte integrante del presente PIAO e sono allegati allo stesso:

- Allegato n.1: Schede assegnazione Obiettivi Dirigenti anno 2026
- Allegato n.2: Scheda Report Interno
- Allegato n.3: Customer Satisfaction
- Allegato n.4: Aggiornamento Codice di Comportamento
- Allegato n.5: Regolamento funzionamento UPD
- Allegato n.6: Regolamento affidamenti di lavori, servizi, e forniture mediante procedure sottosoglia

INTRODUZIONE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un documento programmatico triennale, soggetto ad aggiornamento annuale, che le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad adottare in conformità all'Articolo 7 del DPCM n. 132/2022 entro il 31 gennaio. L'obiettivo del PIAO è razionalizzare e integrare gli adempimenti annuali richiesti alle amministrazioni, unificandoli in un unico documento.

Si compone delle seguenti sezioni:

- Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione.
- Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.
- Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano.
- Sezione 4: Monitoraggio.

Le sezioni sono a loro volta ripartite nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.

Nella quale sono contenuti i dati identificativi dell'Autorità.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.

Sottosezione Valore Pubblico: in questa sottosezione vengono definite le direttrici attraverso le quali l'Ente intende rappresentare il proprio impatto nella creazione del valore pubblico, stabilendo le strategie di attuazione e le modalità di misurazione. La sottosezione include, inoltre, i risultati ottenuti dagli indicatori di impatto relativi all'annualità precedente.

Sottosezione Performance: è dedicata alla programmazione degli obiettivi di performance che l'Autorità si propone di raggiungere nel 2026, unitamente agli indicatori di efficacia ed efficienza necessari per la loro misurazione. I risultati conseguiti saranno oggetto di rendicontazione nella Relazione annuale sulla Performance, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/2009. Gli obiettivi di performance sono strettamente connessi alla creazione del Valore Pubblico.

Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza: Questa sottosezione è elaborata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), in coerenza con gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo. Tali obiettivi trovano riferimento nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generale adottati dall'ANAC, in applicazione della legge n. 190/2012 e del decreto legislativo n. 33/2013. L'obiettivo della sottosezione è individuare e mitigare i rischi corruttivi, in un'ottica funzionale alla protezione e alla creazione del Valore Pubblico.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione Struttura Organizzativa: Questa sottosezione illustra il modello organizzativo adottato, comprendente l'organigramma, i livelli di responsabilità e le posizioni organizzative. Vengono

inoltre fornite informazioni sulla dimensione media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, insieme ad eventuali specificità del modello organizzativo. La sezione descrive anche gli interventi e le azioni previste per garantire la coerenza della struttura con gli obiettivi di Valore Pubblico identificati.

Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile: vengono delineate la strategia e gli obiettivi relativi allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, con particolare riferimento all'implementazione e alla diffusione del lavoro agile.

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: La sottosezione presenta la consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2025) e la programmazione strategica delle risorse umane. Sono illustrati gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse, la strategia di copertura del fabbisogno e le iniziative di formazione del personale, finalizzate a garantire un utilizzo ottimale e coerente delle risorse rispetto agli obiettivi strategici dell'Autorità.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

All'interno di questa sezione sono rendicontati i risultati conseguiti nel 2025 in riferimento alle tre aree principali che compongono il PIAO: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, e Organizzazione e Capitale Umano. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore Pubblico” e “Performance” sarà effettuato secondo le modalità previste dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150/2009. Il monitoraggio della sottosezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” sarà invece svolto in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC. Per quanto riguarda la sezione “Organizzazione e Capitale Umano”, vengono elencate le disposizioni organizzative relative all'anno in corso considerato che la verifica della coerenza tra le azioni attuate e gli obiettivi di performance avverrà su base triennale, a cura dell'OIV/Nucleo di Valutazione che nel caso di specie avverrà l'anno prossimo con il PIAO 2027 – 2029.

SEZIONI

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale (**AdSP MSOr**)

C.F. – P.IVA: 93083840897 - CODICE ATECO: 941100

TIPOLOGIA DI ENTE: Autorità di Sistema Portuale – Ente pubblico non economico

SEDE LEGALE: Palazzina ED1 – Porto Commerciale di Augusta – 96011 - Augusta (SR);

ALTRE SEDI:

- Ufficio Territoriale di Catania: Via Dusmet s.n. - 95100 Catania (CT);
- Ufficio Territoriale Provinciale di Siracusa – presso Capitarìa di Porto di Siracusa: Piazzale IV° novembre n. 4 - 96100 Siracusa (SR);

- Ufficio Decentrato Amministrativo di Pozzallo: Viale Medaglie d'Oro Lunga Navigazione Porto Commerciale di Pozzallo - 97016 Pozzallo (RG);

RECAPITI ISTITUZIONALI:

- Augusta Tel: +39 0931971245 – Ufficio Sede legale Augusta
- Catania Tel: +39 095 535888 – Ufficio Territoriale di Catania
- ☐ indirizzo posta elettronica: info@adspmaresiciliaorientale.it
- ☐ indirizzo PEC: adspmaresiciliaorientale@pec.it
- ☐ sito internet: www.adspmaresiciliaorientale.it

CCNL applicati:

- Dirigenti: CCNL aziende produttive di beni e servizi
- Quadri e Impiegati: CCNL dei lavoratori dei porti

La gestione patrimoniale e finanziaria dell'Autorità di Sistema Portuale è disciplinata da un regolamento di contabilità approvato dal Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il Ministro del Tesoro. Il conto consuntivo dell'Autorità di Sistema Portuale è allegato allo stato di previsione del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per l'esercizio successivo a quello di approvazione. Il rendiconto della gestione finanziaria è soggetto al controllo della Corte dei conti. (cfr.: art. 8 bis, comma 1, lettera c), legge 27 febbraio 1998, n. 30).

Il compito principale dell'Autorità di Sistema Portuale è individuato dalla L.84/94 così come modificata dal D.lgs. 169/16 nella definizione e attuazione della politica dei trasporti.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMACE E ANTICORRUZIONE

2.1 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico rappresenta il miglioramento del livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici. Per l'AdSP MSOr, il valore pubblico si concretizza nel contributo allo sviluppo del territorio attraverso:

1. Promozione della competitività del Sistema Portuale
2. Gestione efficiente delle infrastrutture portuali
3. Tutela dell'ambiente marino e delle comunità locali
4. Creazione di opportunità di lavoro e sviluppo economico
5. Valorizzazione delle attività turistiche e culturali

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale ha la *mission* di governare, coordinare e sviluppare i porti del sistema del suo territorio in modo efficiente, sostenibile e competitivo, favorendo l'integrazione porto-città e promuovendo la crescita economica e sociale del territorio.

La presente sottosezione illustra il Valore Pubblico inteso sotto il profilo del benessere economico generato dall'azione amministrativa messa in atto dall'AdSP MSOr, con particolare riferimento alla programmazione finanziaria degli investimenti pubblici previsti nel Bilancio di previsione 2026.

Il Valore Pubblico degli investimenti programmati nel triennio 2026-2028 è stato stimato in relazione all'effetto moltiplicatore sul Prodotto Interno Lordo (PIL) dell'ammontare complessivo degli investimenti, distinti per anno. Questa variabile è stata scelta poiché il PIL rappresenta il principale indicatore, come riconosciuto da un'ampia letteratura, nazionale ed internazionale, della ricchezza e del benessere raggiunto da un dato territorio in un determinato arco temporale (solitamente l'anno, anche se sono possibili anche periodi di durata inferiore). In estrema sintesi, il PIL rappresenta il risultato finale delle unità produttrici residenti in un determinato territorio. Esso ricomprende sia le determinanti dal lato della domanda (consumi delle famiglie residenti, investimenti fissi lordi delle unità produttive, le esportazioni e la variazione delle scorte), che dal lato dell'offerta (valore aggiunto, imposte indirette nette e importazioni).

Il Sistema Portuale della Sicilia Orientale comprende quattro scali strategici:

Porto di Augusta: principale Porto commerciale del sistema, specializzato in traffico container, rinfuse (liquide e solide), project cargo e attività industriali petrolifere. Rappresenta uno snodo cruciale per i collegamenti con il Mediterraneo Orientale.

Porto di Catania: Porto a vocazione mista con forte specializzazione nel settore crocieristico, traffico Ro-Ro (traghetti per Malta e Italia continentale) e nautica da diporto. Punto di riferimento per il turismo crocieristico nel Mediterraneo centrale.

Porto di Pozzallo: scalo strategico per i collegamenti con Malta e il Mediterraneo, in fase di potenziamento per l'inserimento nella rete TEN-T come nodo Comprehensive. Vocazione commerciale e passeggeri.

Porto di Siracusa: di recente acquisizione nel Sistema Portuale, con potenzialità di sviluppo turistico e nautico, data la vicinanza al centro storico UNESCO e alla Riserva Marina del Plemmirio.

La pianificazione strategica 2026-2028 manifesta una strategia complessiva che produce Valore Pubblico in modo esteso e multilivello. Tale valore emerge dalle azioni pianificate nelle dimensioni economica, ambientale, sociale, infrastrutturale, digitale e istituzionale, come si evince dai contenuti dai vari documenti strategici dell'Ente.

Uno dei documenti di pianificazione strategica più rilevanti ai fini del Valore pubblico è il [Piano Operativo Triennale 2026-2028](#) dell'AdSP MSOr che si presenta come uno strumento di pianificazione dinamico e orientato al risultato, capace di coniugare rigore tecnico, innovazione e una visione a lungo termine. Il documento delinea un percorso di sviluppo che rafforza la competitività degli scali di Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo attraverso investimenti infrastrutturali mirati, il potenziamento della logistica e la diversificazione delle attività produttive, in particolare con la realizzazione di un polo dedicato alla

cantieristica per l'eolico offshore. Accanto alla dimensione economica, il Piano attribuisce un ruolo centrale alla sostenibilità ambientale: gli interventi di Cold Ironing, l'aggiornamento del DEASP, la costituzione della Comunità Energetica Rinnovabile (CER) e il rafforzamento delle politiche di efficienza energetica rispondono alle più recenti direttive europee e contribuiscono alla riduzione delle emissioni e all'adozione di modelli energetici più resilienti e circolari. Parallelamente, il POT promuove anche una modernizzazione profonda dei processi amministrativi attraverso la digitalizzazione integrale dei flussi documentali, l'implementazione del Port Community System, l'evoluzione verso lo Smart Port e il rafforzamento delle misure di cybersicurezza. Questi interventi migliorano l'efficienza interna, riducono i tempi dei procedimenti e accrescono la trasparenza dei servizi rivolti agli operatori portuali e ai cittadini. Il Piano attribuisce un valore strategico al rapporto porto-città, soprattutto negli scali inseriti nel contesto urbano, favorendo la rigenerazione delle aree portuali, l'accessibilità e la qualità della vita urbana. Completano il quadro la cooperazione con università e centri di ricerca, gli accordi internazionali e il dialogo con gli enti territoriali, che rafforzano la capacità dell'Autorità di operare in un sistema complesso e interconnesso.

L'azione programmatica e operativa dell'AdSPMSOr, così come delineata nel Piano Operativo Triennale, è orientata alla creazione di valore pubblico in una prospettiva integrata che coniuga sviluppo economico, sostenibilità ambientale, coesione sociale, rafforzamento istituzionale e resilienza infrastrutturale. Il Sistema portuale è inteso non soltanto come infrastruttura logistica, ma come leva strategica di sviluppo territoriale, innovazione e transizione ecologica, in coerenza con gli indirizzi nazionali ed europei.

Di seguito l'elenco delle attività per la creazione del Valore Pubblico per ogni dimensione.

1) Valore pubblico “Economico”

Il Piano Operativo Triennale concentra investimenti rilevanti in opere infrastrutturali strategiche finalizzate al rafforzamento della competitività complessiva del sistema portuale. Gli interventi programmati riguardano il potenziamento delle banchine, la realizzazione di impianti di *cold ironing*, il miglioramento dell'accessibilità viaria, la realizzazione di nuovi terminal e la riqualificazione delle aree operative. Tali investimenti incrementano la capacità operativa degli scali, ne migliorano l'efficienza e ne accrescono l'attrattiva nei confronti degli operatori nazionali e internazionali, contribuendo al posizionamento competitivo dei porti del sistema nel contesto mediterraneo. La rigenerazione e la modernizzazione delle infrastrutture portuali producono effetti positivi anche sul tessuto economico locale e regionale. Lo sviluppo portuale genera un significativo impatto sull'indotto territoriale, coinvolgendo settori quali la logistica, il turismo, la cantieristica e i servizi avanzati, con ricadute in termini di crescita del prodotto interno lordo e di incremento dell'occupazione. Il Porto si configura così come un moltiplicatore di valore economico e come un nodo strategico per la competitività dei territori serviti.

Un ulteriore elemento qualificante del valore pubblico economico è rappresentato dalla diversificazione delle attività produttive. In particolare, il progetto di sviluppo di un hub industriale dedicato **all'eolico**

offshore nel Porto di Augusta assume un rilievo strategico, in quanto è in grado di attrarre investimenti, generare una filiera produttiva ad alta specializzazione e collocare il sistema portuale in un settore chiave delle politiche industriali ed energetiche europee.

2) Valore Pubblico “Ambientale”

Il POT attribuisce un ruolo centrale alla sostenibilità ambientale e alla transizione energetica del sistema portuale. In tale prospettiva, sono previsti interventi strutturali finalizzati alla riduzione delle emissioni climalteranti, tra cui la realizzazione di impianti di *Cold Ironing* in tutti i Porti del sistema (Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo), con investimenti di rilevante entità economica e con diversi livelli di avanzamento attuativo.

A tali interventi si affianca l’elaborazione del nuovo Documento Energetico e Ambientale del Sistema Portuale (DEASP), che definisce una strategia di decarbonizzazione di lungo periodo, con obiettivi progressivi di riduzione delle emissioni di CO₂ pari al 25% entro il 2030, al 55% entro il 2040 e il raggiungimento della neutralità climatica entro il 2050. Il DEASP in fase di aggiornamento entro il 2026 rappresenta uno strumento strategico di indirizzo che integra le politiche infrastrutturali con quelle energetiche e ambientali.

Particolarmente significativo è inoltre il progetto di costituzione di una Comunità Energetica Rinnovabile (CER) nel Porto di Augusta, estendibile progressivamente agli altri porti del sistema. Tale iniziativa consente di promuovere la produzione e l’autoconsumo locale di energia da fonti rinnovabili, ridurre le emissioni, contenere i costi energetici e favorire il coinvolgimento attivo del territorio, rafforzando il legame tra Porto, comunità locali e transizione ecologica.

3) Valore Pubblico “Sociale”

Il Piano riconosce la centralità della dimensione sociale nello sviluppo del sistema portuale, con particolare riferimento al rapporto tra Porto e città. Nei Porti a prevalente vocazione urbana, quali Catania, Siracusa e Pozzallo, il Piano promuove un modello di governance condivisa con le amministrazioni locali, finalizzato a migliorare l’integrazione tra infrastrutture portuali e contesto urbano. Gli obiettivi perseguiti riguardano la maggiore fruibilità degli spazi, la riduzione delle barriere fisiche, il miglioramento della qualità urbana e la rigenerazione dei Waterfront, favorendo una relazione più equilibrata e sostenibile tra Porto e Città.

Inoltre, il Valore Pubblico Sociale si esprime anche attraverso iniziative di formazione, inclusione e sviluppo delle competenze. La collaborazione con l’Università di Catania, l’attivazione di percorsi di stage e la realizzazione di eventi formativi e divulgativi, come l’European Maritime Day In My Country 2025, contribuiscono a creare opportunità per studenti e giovani professionisti, favorendo l’accesso al mondo del lavoro e la diffusione di competenze specialistiche nei settori marittimo-portuali. È intenzione dell’Ente la partecipazione all’*Italian Port Days 2026* iniziativa nazionale promossa da Assoporti in cui le Autorità di Sistema Portuale organizzano eventi, visite e incontri per aprire i Porti alle comunità locali

e far conoscere la vita portuale. È un progetto di “port center diffuso” che mira a mettere in contatto i porti con i territori circostanti, con un logo e uno slogan unici a livello nazionale che comprende attività come visite guidate alle infrastrutture portuali, incontri divulgativi e momenti culturali, per avvicinare cittadini e imprese alla cultura del mare e del porto.

L’obiettivo è informare chi vive nelle aree portuali su funzioni, professioni e impatto economico e sociale dei porti al fine di valorizzare il legame porto-città, promuovendo sostenibilità, inclusione e consapevolezza del ruolo strategico dei Porti nello sviluppo del territorio come già avvenuto quest’anno con l’organizzazione dell’evento l’Italian Cruise Day.

L’Italian Cruise Day è un evento di rilevanza nazionale dedicato all’industria crocieristica, concepito come momento di confronto, analisi e dialogo tra istituzioni, operatori portuali, compagnie di crociera, imprese e stakeholder del turismo. Lo scopo principale di tali eventi è quello di favorire la condivisione di dati, scenari e buone pratiche, supportare i processi decisionali pubblici e privati e promuovere una governance collaborativa del settore crocieristico.

Attraverso incontri, tavole rotonde e la presentazione di studi di settore, l’Italian Cruise Day contribuisce a rafforzare la competitività del sistema portuale e turistico italiano, valorizzando i territori ospitanti e sostenendo politiche di sviluppo economico, sostenibile e integrato.

Il 24 ottobre 2025 si è svolta a Catania, presso la Vecchia Dogana del Porto, la dodicesima edizione dell’Italian Cruise Day, il forum nazionale di riferimento per l’industria crocieristica italiana, ideato e organizzato dalla società di ricerca e consulenza Risposte Turismo in partnership con l’Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale.

L’evento ha rappresentato un importante momento di incontro, dibattito e confronto per oltre 200 operatori del comparto crocieristico, tra cui rappresentanti delle compagnie di crociera, operatori portuali, tour operator, agenti marittimi e altre figure professionali coinvolte nella filiera turistica.

Il fulcro dell’Italian Cruise Day 2025 è stato la presentazione dell’edizione annuale del report *Italian Cruise Watch*, contenente proiezioni e scenari di sviluppo del settore per il 2026, basati sull’analisi dei dati di traffico crocieristico di oltre 50 Porti italiani. Durante i lavori sono emerse proiezioni di crescita per l’intero comparto: per il 2026 sono attesi circa 15,4 milioni di crocieristi movimentati nei Porti italiani (in crescita del +2,6% rispetto ai valori stimati per il 2025) e 5.680 accosti previsti nei 60 Porti crocieristici del Paese, unitamente a oltre 1 miliardo di euro di investimenti infrastrutturali pianificati nel triennio 2026-2028.

Particolare attenzione è stata dedicata alla performance della Sicilia nel settore crocieristico, regione che nel 2025 si è confermata in forte espansione, con oltre 2 milioni di passeggeri movimentati e più di 1.000 toccate nave, e con il Porto di Catania tra gli scali con maggiore crescita percentuale sul 2024.

L’Italian Cruise Day ha rappresentato non solo un’occasione per condividere dati e prospettive economiche, ma anche per rafforzare le relazioni tra gli stakeholder del settore, favorire il networking e

affrontare le sfide future della crocieristica in Italia, sottolineando il ruolo strategico dei Porti siciliani e la loro integrazione nelle rotte nazionali e internazionali.

4) Valore Pubblico “Organizzativo e Istituzionale”

L’Ente individua nella digitalizzazione e nel rafforzamento della governance amministrativa uno dei principali fattori di creazione di valore pubblico. È programmata una trasformazione digitale strutturata dei processi interni ed esterni dell’Ente, attraverso lo sviluppo del Port Community System, dello Sportello Unico Amministrativo, delle soluzioni di Smart Port, della governance dei dati e dell’adeguamento alle prescrizioni della direttiva NIS2 in materia di cybersicurezza. Tali interventi sono finalizzati ad aumentare la trasparenza amministrativa, ridurre i tempi procedurali, migliorare la qualità dei servizi resi agli utenti e rafforzare la sicurezza delle informazioni e delle operazioni logistiche, contribuendo a una gestione più efficiente e affidabile del sistema portuale.

Il Valore Pubblico Istituzionale si manifesta inoltre attraverso il rafforzamento della cooperazione internazionale. Gli accordi e le interlocuzioni avviate con partner esteri, quali Malta e Danimarca, contribuiscono a consolidare gli scambi commerciali, promuovere la sicurezza marittima, favorire l’innovazione condivisa e rafforzare il ruolo dell’Autorità nella rete delle relazioni mediterranee ed europee.

Nell’ambito del Valore pubblico organizzativo e istituzionale, degna di rilievo è certamente la costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia) avvenuto con Determina del Segretario Generale n. 230 del 18.12.2025, quale strumento di promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni, in coerenza con la normativa vigente e con le linee di indirizzo della Funzione Pubblica.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un organismo interno alle pubbliche amministrazioni, istituito in attuazione dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, con il compito di promuovere le pari opportunità, contrastare ogni forma di discriminazione e favorire il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro. Il CUG opera quale strumento di garanzia e di supporto all’Amministrazione, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle differenze e orientato alla valorizzazione delle persone, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione o convinzioni personali.

Il CUG svolge funzioni propositive, consultive e di verifica, in particolare:

- formula proposte in materia di pari opportunità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e contrasto alle discriminazioni (in questo senso verrà predisposto un Piano delle Azioni Positive);
- esprime pareri su atti e piani dell’Ente che incidono sull’organizzazione del lavoro e sul benessere del personale;

- monitora il clima organizzativo, segnalando eventuali situazioni di disagio, molestie o discriminazioni (in questo senso verrà nuovamente organizzato un questionario sul benessere organizzativo);
- promuove iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi dell'uguaglianza, del rispetto e della prevenzione dei comportamenti lesivi della dignità della persona.

L'istituzione del CUG risponde a obblighi normativi, ma rappresenta soprattutto una scelta strategica di buona amministrazione. Un contesto lavorativo sano, inclusivo e collaborativo:

- migliora la qualità del lavoro e la motivazione del personale;
- riduce conflittualità, stress e rischi organizzativi;
- rafforza la trasparenza, l'integrità e la prevenzione di comportamenti scorretti;
- contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico dell'Ente.

Il CUG si inserisce, pertanto, in modo coerente nel sistema di programmazione e controllo dell'Amministrazione, trovando naturale integrazione nel PIAO, nelle politiche di performance, anticorruzione e benessere organizzativo.

5) Valore Pubblico “Infrastrutturale”

Il POT concentra investimenti in infrastrutture portuali e retroportuali in grado di generare benefici di lungo periodo per il sistema economico e territoriale. Gli interventi riguardano, tra l'altro, la *riqualificazione dei viadotti* e degli accessi portuali, la *realizzazione di nuovi terminal*, la *modernizzazione delle banchine*, lo sviluppo di infrastrutture dedicate *all'Eolico Offshore* e la valorizzazione delle aree retroportuali a elevata produttività. Tali investimenti rafforzano la resilienza complessiva del sistema portuale e ne accrescono la capacità di risposta alle crisi geopolitiche ed economiche evidenziate nell'analisi di contesto, consolidando il ruolo dei porti come infrastrutture strategiche per la sicurezza economica e logistica del Paese.

In sintesi, l'AdSP del Mare di Sicilia Orientale produce Valore Pubblico in quanto:

- Promuove sviluppo economico e nuova occupazione attraverso investimenti infrastrutturali, cantieristica offshore e crescita dei traffici.
- Riduce l'impatto ambientale con decarbonizzazione, *cold ironing*, *CER* e *DEASP*.
- Migliora la qualità urbana e sociale grazie all'integrazione porto-città e alla partecipazione delle comunità locali.
- Rende la governance più moderna, digitale e trasparente attraverso ICT, portali unificati, smart port e sicurezza informatica.

- Rafforza la cooperazione istituzionale internazionale e territoriale creando reti, scambi e capacità condivise.

Preliminarmente, si riportano i principali interventi effettuati nel Porto di Augusta nell'anno 2025 capaci di ingenerare Valore Pubblico, ancora in atto presso l'AdSP del Mare di Sicilia Orientale, distinti per tematiche di interesse, segnalando contestualmente l'intendimento dell'AdSPMSOr di prospettare ulteriori iniziative anche per i Porti di Pozzallo e di Siracusa:

- ❖ Diga Foranea del Porto di Augusta (testate e zone bocca centrale) di Importo finale per l'intervento € 10.042.281,44 (fondi statali comunitari);
- ❖ Diga Foranea del Porto di Augusta (I stralcio - Diga Nord e diga centrale) di importo finale per l'intervento € 56.526.503,36 (fondi statali comunitari e AdSP);
- ❖ Nuovo Terminal Containers del Porto di Augusta di importo finale per l'intervento € 116.250.768,43 (in quota con fondi statali comunitari);
- ❖ Realizzazione del punto di controllo frontaliero;

Tematiche di interesse

1) Ambiente - Ecosostenibilità

1a. **Elettificazione (cold ironing) delle banchine dei porti del sistema**, (Augusta, Catania, Siracusa Pozzallo)

PORTO DI CATANIA	PORTO DI AUGUSTA	PORTO DI POZZALLO	PORTO DI SIRACUSA
Cold Ironing Banchine interessate: Nuova Darsena (3 prese) – Sporgente Centrale (2 prese crociere) Tipologia collegamenti: RO-RO , RO-PAX , CROCIERE Ultimazione Lavori: Giugno 2026 IMPORTO INTERVENTO: € 56.500.000,00 (fondi PNC)	Cold Ironing Banchine interessate: 1,2,3,4,5,6,7,8 Tipologia collegamenti: RO-RO - PORTA CONTAINERS Ultimazione Lavori: Giugno 2026 Importo per l'intervento € 32.600.000,00 (fondi PNC)	Cold Ironing Banchine interessate: BANCHINA DI RIVA e BANCHINA COMMERCIALE Tipologia collegamenti: RO-RO, RO-PAX, PORTA CONTAINERS Ultimazione Lavori: Marzo 2026 Importo per l'intervento € 15.000.000,00 (fondi PNRR)	Cold Ironing Banchine interessate: BANCHINA 2 e BANCHINA 3 Tipologia collegamenti: CROCIERE Ultimazione Lavori: Giugno 2026 L'intervento viene realizzato dalla Regione Siciliana, per un importo di €18.000.000,00 (con fondi PNRR e PNC)

1b. Rimozione e successivo smaltimento dei relitti siti nello specchio acqueo del Porto di Augusta, per un importo presunto di €. 10.000.000,00. Nel mese di maggio 2025 è stato disposto l'affidamento diretto ai sensi dell'art. 50, co. 1, Lett. B) D.Lgs. 36/2023 dei servizi di ingegneria inerenti all'esecuzione delle attività di messa in sicurezza e del piano dei lavori di monitoraggio ambientale relativamente ai 10 relitti presenti all'interno del Porto di Augusta.

2) Sicurezza ed interconnessione digitale

2.a) Smart Port

L'AdSPMSOr ha ricevuto un finanziamento interamente dal MIMS nell'ambito del PAC 14/20 Infrastrutture e Reti per il progetto "Ecosistema Digitale Smart Port", per il rafforzamento dei cosiddetti "fast corridor" ferroviari e su gomma. Uno Smart Port è verde, digitale e maggiormente connesso alla logistica, agli ambienti industriali e alle risorse di sviluppo sostenibile.

Il progetto di ecosistema digitale "Smart Port" si inserisce nel processo di modernizzazione e trasformazione digitale dell'Autorità di Sistema Portuale, in coerenza con le strategie nazionali ed europee in materia di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, sostenibilità ambientale e competitività dei sistemi portuali. L'iniziativa è finalizzata alla realizzazione di un porto intelligente, inteso come piattaforma integrata capace di ottimizzare i processi operativi e amministrativi, migliorare la sicurezza, ridurre l'impatto ambientale e supportare le decisioni strategiche dell'Ente. Il progetto mira, in particolare, a incrementare l'efficienza gestionale e la qualità dei servizi resi agli operatori e alla collettività. L'ecosistema "Smart Port" si fonda su un'architettura digitale integrata e interoperabile che consente la raccolta e l'elaborazione dei dati provenienti dai diversi sistemi portuali, anche attraverso l'impiego di tecnologie IoT, sensoristica intelligente e strumenti di monitoraggio in tempo reale. Tali tecnologie supportano il controllo dei flussi di traffico, la gestione delle infrastrutture, la sicurezza portuale e il monitoraggio ambientale.

Particolare rilievo assume l'utilizzo di sistemi di analisi dei dati e di supporto alle decisioni, che consentono all'Amministrazione di programmare in modo più efficace gli interventi infrastrutturali, ottimizzare l'allocazione delle risorse e monitorare il raggiungimento degli obiettivi strategici. Il progetto trova applicazione in ambiti chiave quali la gestione operativa del porto, la logistica e l'intermodalità, la sicurezza e la sostenibilità ambientale, risultando pienamente coerente con il PIAO, il Programma Triennale delle Opere Pubbliche e gli obiettivi del PNRR.

Il progetto "Smart Port" rappresenta uno strumento strategico per l'evoluzione del sistema portuale verso un modello più efficiente, sostenibile e integrato, capace di rafforzare il ruolo dei porti come hub logistici avanzati e motori di sviluppo economico del territorio.

2.b Migrazione del PCS nel PSN.

Il Port Community System (PCS) dell'Autorità è la piattaforma digitale che integra e automatizza i flussi documentali e informativi tra Autorità, operatori portuali, terminalisti, spedizionieri e altre

amministrazioni, mentre il Polo Strategico Nazionale (PSN) è l'infrastruttura cloud ad alta affidabilità individuata per ospitare in sicurezza i servizi e i dati critici della PA entro le scadenze PNRR. La piattaforma consente lo scambio sicuro di informazioni tra i diversi soggetti della comunità portuale, digitalizzando autorizzazioni, dichiarazioni, operazioni di arrivo/partenza nave, gate, merci e controlli. Nel tempo il PCS si è evoluto come sistema modulare, con servizi dedicati ai vari attori (dogana, terminal, spedizionieri, autotrasporto, compagnie di navigazione), diventando l'asse portante della digitalizzazione della catena logistica anche grazie agli investimenti PNRR. Al esso si associa il PSN ossia l'infrastruttura cloud nazionale per i dati e servizi critici/strategici della PA, pensata per garantire resilienza, sicurezza, interoperabilità e sovranità tecnologica, in coerenza con la Strategia Cloud Italia e gli obiettivi PNRR.

2.c - Adeguamento alla Direttiva NIS 2 recepita dal D.lgs. 138/2024

Nel campo invece della cyber security la direttiva NIS2, recepita in Italia con d.lgs. 138/2024, richiede a soggetti essenziali e importanti (tra cui infrastrutture di trasporto e porti) misure rafforzate di cyber security, governance, gestione del rischio e notificazione degli incidenti. In questo quadro si colloca la nomina di tutte le figure previste (es. referente/punto di contatto verso ACN, responsabili di sicurezza, ruoli organizzativi dedicati), che rappresenta uno degli adempimenti chiave per la conformità NIS2 e per la corretta gestione del PCS come sistema critico che verranno nominate entro breve tempo.

Con Determinazione del Direttore Generale ACN n. 333890 del 25 settembre 2025 questa Autorità è stata individuata quale soggetto essenziale NIS in relazione alla tipologia di soggetto di seguito indicata:

1. Trasporti

1.1. Trasporto per vie d'acqua - Organi di gestione dei porti quali definiti all'articolo 3, punto 1), della direttiva 2005/65/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, compresi i relativi impianti portuali quali definiti all'articolo 2, punto 11), del regolamento (CE) n. 725/2004, e soggetti che gestiscono opere e attrezzature all'interno di porti. I soggetti NIS sono tenuti al rispetto di specifici obblighi in materia di gestione del rischio per la sicurezza informatica e di notifica di incidente (artt. 23-33 del D.lgs. 138/2024). L'art. 23 prevede in primo luogo che gli organi direttivi dei soggetti devono approvare le modalità di attuazione delle misure di gestione del rischio e sovrintendere all'adempimento degli obblighi previsti dal D.lgs. in esame, della cui violazione sono responsabili. Inoltre, devono seguire una formazione periodica in materia di sicurezza informatica.

Per quanto riguarda gli obblighi di gestione del rischio, l'art. 24 prevede l'obbligo di adottare misure tecniche, operative e organizzative per garantire la sicurezza dei sistemi informativi che assicurino un livello di sicurezza adeguato ai rischi esistenti e proporzionato rispetto all'esposizione al rischio del soggetto.

Nell'attuazione di tutte le azioni necessarie al raggiungimento dell'obiettivo in parola si è data opportuna distinzione tra quelle relative all'adozione degli atti di regolamentazione dell'uso dei sistemi informativi e individuazione delle misure di sicurezza informatica e quelle necessarie alla corretta 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.

Per ciò che concerne l'adozione degli atti di regolamentazione e individuazione delle misure di sicurezza informatica, in data 5.12.2025 con Decreto presidenziale n. 112 si è proceduto all'approvazione del Regolamento sull'uso dei sistemi informativi e sulla sicurezza informatica che definisce le regole per l'utilizzo sicuro dei sistemi informativi e le misure di sicurezza informatica adottate dall'Ente, in conformità alla Direttiva NIS2 (direttiva UE 2022/2555) e al D.Lgs. 138/2024, al fine di garantire la riservatezza, integrità, disponibilità e resilienza dei dati e dei servizi digitali.

Successivamente, sul fronte della gestione delle misure di sicurezza informatica, in data 30.12.2025 il Decreto presidenziale n. 127 ha approvato una serie di documenti programmatici e gestionali dell'Ente, relativi all'attività di individuazione e gestione delle misure di sicurezza informatica in attuazione delle disposizioni recate dal D.Lgs n. 138/24 e delle connesse direttive dell'Agenzia per la Cybersicurezza nazionale, inventario asset informatici, politiche di gestione e di intervento.

Nello specifico sono stati approvati e adottati i seguenti documenti:

- 1) Politica sicurezza dei sistemi informatici;
- 2) Piano per la gestione degli incidenti di sicurezza informatica;
- 3) IT Risk Analysis – Approccio metodologico per l'esecuzione dell'analisi dei rischi IT;
- 4) Modello di Governance.

La recentissima Determinazione del Direttore Generale dell'Agenzia per la Cybersicurezza nazionale del 19.9.2025, entrata in vigore il 30.9 u.s., introduce la nuova figura del Referente CSIRT che deve possedere competenze di base in materia di sicurezza informatica e di gestione di incidenti informatici, nonché una conoscenza approfondita dei sistemi informativi e di rete del soggetto per conto del quale operano. Pertanto, già dal corrente anno devono essere espletati una serie di adempimenti specifici volti al raggiungimento di congrui livelli di sicurezza informatica e formazione del personale in materia che possono essere portati a compimento solo con il necessario impiego di risorse umane altamente specializzate in materia di informatica.

Il processo di adeguamento viene perseguito attraverso il ricorso a risorse umane specializzate ed economiche adeguate, in grado di supportare le attività in tutte le fasi: dalla programmazione dello sviluppo digitale alla gestione delle procedure, all'aggiornamento continuo, al monitoraggio dei percorsi digitali, alla gestione dei rischi e delle eventuali crisi. A tal fine, atteso che da una ricognizione interna volta ad accertare l'eventuale disponibilità di risorse dotate dei requisiti professionali e dei titoli di studio conformi alle competenze richieste dall'evoluzione del quadro normativo nazionale ed europeo in materia di informatica e sicurezza informatica, l'Ente ha appurato l'assenza delle specifiche professionalità richieste, con Decreti n. 113 e 114, entrambi del 6.12.2025 sono state avviate n. 2 procedure concorsuali per l'assunzione di n. 2 figure complessivamente (1 Quadro B e 1 III Livello) da assumere presso la Direzione Affari Generali Qualità e Sviluppo Digitale.

2.d - Piano Triennale Informatica (PTI)

L'AdSPMSOr ha approvato il Piano Triennale per l'Informatica 2025-2027, redatto in conformità alle Linee guida e alle direttive dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID). Si tratta di un passaggio strategico di primaria importanza che segna l'avvio di una nuova fase di trasformazione digitale dell'Ente, orientata

all'innovazione, alla semplificazione e al miglioramento continuo dei servizi. Il PTI rappresenta la cornice di riferimento per l'evoluzione digitale dell'Autorità e definisce obiettivi, azioni e strumenti finalizzati a rendere più efficiente l'azione amministrativa e a migliorare in modo significativo la qualità dei servizi offerti all'utenza, in un'ottica di trasparenza, interoperabilità e sicurezza. Al centro del PTI vi è un percorso strutturato di digitalizzazione dei processi amministrativi, che consentirà una gestione più rapida, tracciabile e integrata delle attività interne, riducendo tempi e complessità procedurali. L'adozione di piattaforme digitali evolute e di soluzioni tecnologiche innovative permetterà di ottimizzare i flussi di lavoro, favorire la dematerializzazione documentale e rafforzare l'efficienza complessiva dell'Ente.

Particolare attenzione è dedicata al miglioramento dei servizi digitali rivolti agli operatori portuali e stakeholder, con l'obiettivo di garantire un accesso sempre più semplice, intuitivo e sicuro alle informazioni e ai servizi dell'Autorità. Il PTI promuove l'utilizzo di strumenti digitali interoperabili, l'integrazione con le piattaforme nazionali e l'adozione di standard tecnologici condivisi, in linea con il modello di amministrazione digitale delineato a livello nazionale. Il PTI pone le basi per il rafforzamento della sicurezza informatica, della protezione dei dati e della continuità operativa, elementi imprescindibili per sostenere un processo di innovazione digitale solido e affidabile. Con l'approvazione di questo strumento di programmazione, l'Ente conferma il proprio impegno verso una pubblica amministrazione moderna, digitale e orientata ai bisogni dell'utenza, capace di accompagnare lo sviluppo del sistema portuale e del territorio attraverso l'uso consapevole e strategico delle tecnologie digitali. Il PTI rappresenta non solo un adempimento normativo, ma soprattutto una leva di cambiamento che guiderà l'Ente verso una nuova era digitale, più efficiente, trasparente e vicina ai cittadini e agli operatori del sistema portuale.

3) Interventi Infrastrutturali – Specializzazione dei Porti e Piano Regolatore Portuale di Catania (PRP)

3.a) Specializzazione dei Porti

Nel triennio di riferimento risultano programmati interventi per un importo complessivo stimato pari a circa 855 milioni di euro, distribuiti sui porti di Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo, con una pianificazione temporale coerente con le priorità strategiche dell'Ente e con le capacità operative delle strutture amministrative.

Le opere previste rispondono agli assi fondamentali del PIAO, in quanto orientate:

- al potenziamento e all'ammodernamento infrastrutture portuali, quale leva primaria di sviluppo economico e competitivo;
- alla transizione ecologica ed energetica, attraverso interventi di efficientamento, elettrificazione e riduzione dell'impatto ambientale;

- al rafforzamento della manutenzione programmata, quale strumento di prevenzione del degrado infrastrutturale e di contenimento della spesa nel medio-lungo periodo.

La programmazione triennale delle opere pubbliche costituisce, inoltre, un elemento essenziale del ciclo della performance, poiché consente di correlare gli investimenti infrastrutturali agli obiettivi assegnati alle strutture dirigenziali, favorendo un sistema di monitoraggio e valutazione coerente con le previsioni del PIAO. Nel complesso, il Programma Triennale 2026–2028 si configura come strumento operativo di attuazione delle politiche delineate nel PIAO, garantendo l'integrazione tra pianificazione strategica, organizzazione interna, gestione delle risorse e realizzazione degli interventi infrastrutturali, in un'ottica di sviluppo sostenibile, trasparente e responsabile del sistema portuale della Sicilia Orientale.

Di seguito le principali opere/interventi previsti nel prossimo triennio:

- ❖ Ristrutturazione, consolidamento ed adeguamento delle banchine e delle infrastrutture del porto nuovo – Catania
- ❖ Realizzazione di una stazione marittima presso il Porto di Catania
- ❖ Realizzazione di un'opera d'arte sulla passeggiata della diga foranea del Porto di Catania inclusi gli arredi e gli impianti a corredo;
- ❖ Lavori di rinaturalizzazione della foce torrente Acquicella e realizzazione del sottoflutto a protezione della nuova darsena commerciale del Porto di Catania;
- ❖ Lavori di adeguamento, messa a norma e potenziamento dell'impianto elettrico del Porto di Siracusa;
- ❖ Accordo quadro manutenzioni ordinarie e straordinaria delle aree comuni dei porti di Augusta e Catania;
- ❖ Concorso di progettazione ed esecuzione dei lavori per la manutenzione straordinaria e riqualificazione della parte esterna del fabbricato Stazione Marittima e degli annessi spazi esterni limitrofi e circostanti del Porto di Siracusa;
- ❖ Primi interventi per la realizzazione degli spazi da utilizzare per la cantieristica - Eolico Off-Shore;
- ❖ Lavori di installazione e certificazione nuove bitte presso lo sporgente centrale del Porto di Catania;
- ❖ Lavori di completamento delle velette, arredi portuali e installazione torri faro del Porto di Pozzallo;
- ❖ Accordo quadro manutenzioni ordinarie e straordinaria degli edifici dei porti di Augusta e Catania;

❖ Lavori di realizzazione della nuova darsena turistica del Porto di Catania;

Per l'anno 2026 sono previsti impegni di spesa pari a € 81,91 milioni, a fronte di impegni complessivi nel triennio pari a € 216,13 milioni. Tali risorse sono destinate alla realizzazione e al completamento di opere infrastrutturali strategiche, funzionali allo sviluppo del traffico merci e passeggeri e all'adeguamento dei porti alle moderne esigenze del mercato marittimo e logistico.

Una quota degli investimenti programmati risulta già coperta da fonti di finanziamento certe, puntualmente indicate nelle previsioni di entrata e di spesa dell'Ente. Le ulteriori fonti di finanziamento previste per gli esercizi 2026 e 2027 saranno invece perfezionate attraverso l'acquisizione di finanziamenti statali aggiuntivi, per i quali le attività istruttorie risultano già avviate.

Tali finanziamenti dovrebbero consentire l'acquisizione di risorse per circa € 135,96 milioni, da destinare in particolare a:

- ◆ il completamento della Diga Foranea del Porto di Augusta – stralcio lato sud;
- ◆ i lavori di rettifica della Banchina Est del Porto di Catania, opera inserita nell'Adeguamento Tecnico Funzionale (ATF) recentemente approvato e già sostenuta finanziariamente mediante anticipazione di fondi propri dell'Ente.

L'obiettivo è quello di consentire il transito efficiente di merci e passeggeri lungo le principali direttrici commerciali internazionali, in particolare tra l'Estremo Oriente e i grandi mercati europei, in un contesto caratterizzato dall'impiego di navi di dimensioni sempre maggiori, dall'esigenza di elevati standard di efficienza operativa, dalla qualità e professionalità dei servizi portuali e dalla disponibilità di spazi adeguati allo stoccaggio e alla movimentazione delle merci. In quest'ottica, si inserisce l'attività sistemica e di razionalizzazione dei porti appartenenti (Catania, Augusta e Pozzallo), l'Autorità di sistema Portuale della Sicilia Orientale, nel corso dell'anno 2024, ha deciso di spostare il traffico container dal Porto di Catania al Porto di Augusta, specializzando Catania per il traffico crociere, ro-ro pax e ro-ro. Invero, il Porto di Augusta ha a disposizione ampi spazi e una posizione vantaggiosa nel Mediterraneo, oltre che essere in collegamento diretto con il sistema autostradale. Pertanto, il nuovo terminal container si estende su un'area di circa 86.000 mq., è dotato di una banchina di circa 260 metri di lunghezza e un pescaggio di 14,5 metri, arrivando in alcuni punti ai 16,5 metri. Questo passo ha rappresentato una specializzazione sistematica dei porti, con Catania che si concentrerà principalmente sulle crociere, i traghetti e il diporto ed Augusta gestirà le merci containerizzate e in modalità rinfuse, così come il *project cargo*.

Nel dettaglio, il Piano Triennale delle Opere Pubbliche 2026–2028 come riportato nell'allegato P.T.O.P., prevede, tra gli interventi più rilevanti per l'anno 2026, i seguenti:

- ◆ la progettazione dell'ampliamento del Pontile Ro.Ro. del Porto di Augusta, prevista dall'ATF approvato, già avviata;

- ◆ i lavori del terzo stralcio del Terminal Containers del Porto di Augusta, per i quali è in corso la fase di progettazione;
- ◆ la realizzazione della Diga di sottoflutto del Porto di Pozzallo, attualmente in fase di redazione del progetto stralcio;
- ◆ la rettifica della Banchina Est del Porto di Catania, con progetto esecutivo predisposto e in fase di verifica;
- ◆ la ristrutturazione della Banchina del Porto Nuovo di Catania, intervento già approvato e in attesa di finanziamento;
- ◆ la rimozione dei relitti dal Porto di Augusta, finalizzata al miglioramento delle condizioni di sicurezza e operatività;
- ◆ l'elettificazione delle banchine del Porto di Pozzallo, intervento coerente con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e riduzione delle emissioni.

Nel complesso, il programma di investimenti delineato per il 2026 conferma l'impegno dell'Autorità di Sistema Portuale nel perseguire una strategia di sviluppo infrastrutturale integrata, orientata alla crescita economica del territorio, al miglioramento dell'efficienza del sistema portuale e al rafforzamento della competitività dei porti della Sicilia orientale nel panorama nazionale e internazionale. Infine, è opportuno sottolineare i nuovi sviluppi strategici del Porto di Augusta, che con l'aggiudicazione del bando del Decreto interministeriale Mase-Mit n.181/2023, (art.8, commi 1 e 2) con cui si assegnava la sede di impianti per la produzione e l'assemblaggio di piattaforme galleggianti per *l'eolico in mare*, avrà un'ulteriore crescita sia in termini occupazionali che logistici infrastrutturali. Si tratta di un progetto unitario che la Regione Siciliana e le Autorità portuali della Sicilia estenderanno al Ministero dell'Ambiente. L'obiettivo è quello di fare fronte comune su un tema centrale, quello della produzione di energie rinnovabili, su cui la Sicilia ha dimostrato negli ultimi anni di avere forti potenzialità. Lo scalo diventerebbe così un centro nevralgico nella strategia di approvvigionamento energetico regionale e nazionale, in un momento in cui la congiuntura internazionale legata all'energia continua a essere molto complessa.

3.b) Piano Regolatore Portuale

Il nuovo Piano Regolatore Porto di Catania rappresenta un importante passo avanti per l'infrastruttura portuale della città siciliana, segnando una svolta significativa nella gestione e nello sviluppo dell'area. Approvato in meno di un anno, il PRP è stato delineato rispettando i suggerimenti derivati dal percorso istituzionale e territoriale, con l'intento di trasformare il porto in una struttura all'avanguardia, aperta e competitiva. Oltre alla modernizzazione degli spazi, il piano pone un forte accento sulla sostenibilità ambientale, garantendo al contempo la tutela della scogliera d'Armisi e della foce dell'Acquicella. Il PRP del Porto di Catania si propone di trasformare radicalmente questa fondamentale infrastruttura, ponendo le basi per uno sviluppo futuro che includa innovazione, tecnologia ed eco-sostenibilità.

Uno degli obiettivi principali del piano è la riorganizzazione degli spazi portuali, rendendo il waterfront più accessibile e fruibile per cittadini, turisti e operatori del settore crocieristico. Già dai prossimi mesi, i mezzi commerciali lasceranno progressivamente le aree del lungomare, promuovendo un utilizzo più armonioso e inclusivo degli spazi disponibili.

Dal punto di vista tecnico, il progetto del nuovo PRP include significative modifiche strutturali, tra cui la conservazione e valorizzazione di specifiche aree naturali come la scogliera d'Armisi e la foce dell'Acquicella.

Le operazioni previste si estenderanno nel tempo attraverso interventi progressivi, già avviati con la messa in funzione di numerosi cantieri nel 2025, per trasformare gradualmente il porto in un polo di riferimento internazionale.

L'approvazione del PRP del porto di Catania è il frutto di un lavoro congiunto tra varie istituzioni locali e nazionali. Il sostegno fornito dal Comitato di Gestione e da figure istituzionali come il sindaco e la Soprintendenza ai Beni culturali è stato fondamentale per questo processo. La sinergia tra le diverse entità coinvolte ha consentito di integrare nel piano le migliori pratiche urbanistiche e le soluzioni più avanzate per rispondere alle esigenze attuali del porto e dei suoi utenti.

2.2 LA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI SPECIFICI

Questa sottosezione ha l'obiettivo di rassegnare la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, con particolare attenzione all'efficienza e all'efficacia dell'azione amministrativa.

Nelle sottosezioni "Rischi Corruttivi e Trasparenza" e "Organizzazione e Capitale Umano", vengono pianificate azioni finalizzate a migliorare la salute interna delle risorse dell'Ente, favorendo il mantenimento e il rafforzamento della salute istituzionale. Inoltre, la delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 evidenzia che "le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese."

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale, per il triennio 2026-2028, persegue un Obiettivo di Programmazione Strategico di Sistema volto a consolidare il ruolo integrato dei porti di Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo quale hub logistico-industriale del Mediterraneo centrale, competitivo, sostenibile e resiliente, capace di intercettare quote crescenti di traffici e investimenti in un contesto geopolitico instabile e in un bacino mediterraneo in forte crescita di centralità.

In tale prospettiva, l'AdSPMSOr valorizza la specializzazione e la complementarità dei quattro scali – Augusta quale porto core industriale, energetico e container, Catania come porto commerciale e passeggeri/crociere, Siracusa come porto turistico-crocieristico con rada industriale, Pozzallo come scalo multipurpose e porta verso Malta – operando come sistema unitario e integrando i waterfront con le aree retroportuali e logistiche dell'hinterland regionale.

Asse portante dell'obiettivo generale è il completamento di un ciclo coordinato di interventi infrastrutturali e di sviluppo logistico: nuovo terminal container e terminal Ro-Ro di Augusta, consolidamento e adeguamento delle banchine e dei fondali a Catania, riqualificazione delle banchine e nuova stazione marittima a Siracusa, nuova diga di sottoflutto e interventi di manutenzione straordinaria a Pozzallo.

Parallelamente, l'Autorità persegue la logistica integrata e lo sviluppo delle aree retroportuali e dell'intermodalità, mediante il rafforzamento funzionale dell'Interporto di Catania, dell'autoporto di Melilli e della zona ASI di Pozzallo, al fine di connettere in modo efficiente le catene marittime con le reti ferroviarie, stradali e aeree, riducendo tempi e costi della catena logistica.

L'Obiettivo Strategico Generale include un forte investimento negli interventi per l'informatizzazione, la digitalizzazione e la cybersicurezza, con la progressiva messa a regime di un Port Community System evoluto, degli sportelli unici digitali per le imprese e gli operatori e di piattaforme integrate di gestione documentale e dei flussi, in coerenza con il quadro NIS2 e con il Polo Strategico Nazionale. Tali interventi, descritti nel Pano Triennale dell'Informatica 2025 approvato nel mese di novembre, mirano a garantire continuità operativa, protezione dei dati e dei sistemi critici, interoperabilità tra amministrazioni e operatori, migliorando al contempo la qualità dei servizi resi e la tracciabilità delle operazioni.

La transizione energetica e la sostenibilità ambientale costituiscono un ulteriore pilastro dell'obiettivo generale: attraverso il nuovo DEASP di sistema la diffusione del *Cold Ironing* nei quattro scali, la costituzione della Comunità Energetica Rinnovabile a partire dal porto di Augusta e lo sviluppo dello scalo megarese come hub cantieristico-industriale per la filiera dell'eolico offshore, l'AdSP persegue un percorso di *Net Zero Emissions*, con obiettivi intermedi e meccanismi di premialità per i concessionari che adottino pratiche a basse emissioni.

Elemento qualificante dell'obiettivo è il rafforzamento della governance di sistema e del valore pubblico generato: tramite partenariati istituzionali e pubblico-privati (Marina Militare, Capitanerie, enti territoriali, imprese portuali, interporto, autoporto, area ASI, università e centri di ricerca), l'Autorità si pone come catalizzatore di innovazione, digitalizzazione, transizione energetica e sviluppo logistico, coniugando crescita economica, coesione sociale, sicurezza cibernetica e tutela ambientale nel sistema portuale del Mare di Sicilia Orientale.

Le “direttrici” indicate sono:

- ❖ **Diversificare i traffici**: soprattutto aumentando i traffici di merci alla rinfusa, containers e RO-RO per controbilanciare i sempre più ridotti traffici legati al settore rinfuse liquide, favorendo in ogni forma la produzione di combustibili ed energie green (prodotti GNL, idrogeno – energia elettrica da fonti rinnovabili);
- ❖ **Specializzare i Porti**: in linea con le dinamiche di mercato, orientando ulteriormente il traffico containers e di rinfuse solide verso lo scalo megarese, che presenta maggiori capacità recettive generali (peraltro questa vocazione è insita nella sua classificazione di porto Core che, nel giugno

2024, l'Europa ha confermato) e dare più spazio al traffico RO-RO e Crocieristico al Porto di Catania e a divenire con specialità differenziate i porti di sistema di Siracusa e Pozzallo.

- ❖ **Miglioramento dell'utilizzo di aree e banchine** al fine di ottimizzare i tempi di stoccaggio e caricamento delle merci anche per non evitare di incorrere in crescite infrastrutturali non necessarie;
- ❖ **Sviluppo delle attività e dei settori**, afferenti al settore navale, come la cantieristica;
- ❖ **Completamento della dotazione infrastrutturale** tramite l'ultimazione dei cantieri attuali per una maggiore appetibilità sui mercati, e programmazione di nuove ed ulteriori infrastrutture ritenute necessarie allo sviluppo dei porti;
- ❖ **Implementare una rete efficace di servizi** alle merci e all'utenza che elevi la qualità e la appetibilità degli scali dell'AdSPMSOr;
- ❖ Maggiore attenzione e risorse da dedicare all'attuazione di linee programmatiche per **la promozione degli scali portuali di competenza**.

Pertanto, le aree strategiche operative individuate si concentrano, in particolare, su:

1. L'efficientamento della struttura con l'integrazione con il territorio retroportuale;
2. L'incremento delle infrastrutture attraverso adeguate pianificazioni e programmazioni;
3. La maggiore competitività dei porti per l'accrescimento dei traffici portuali;
4. Le politiche energetiche ed ambientali.
5. Sviluppo del Distretto della Cantieristica Navale ad Augusta e realizzazione di un bacino di carenaggio in muratura per grandi navi;
6. Conversione energetica delle strutture Portuali di tutti i porti;
7. Manutenzione straordinaria delle strutture esistenti quali il Porto Commerciale di Augusta, Nuova Darsena Servizi di Augusta e tutta la diga foranea di Augusta;
8. Potenziamento del porto commerciale di Augusta e dei suoi traffici.
9. Sviluppo della Cantieristica per l'Eolico Off-Shore nel Porto di Augusta
10. Istituzione Comunità Energetica Rinnovabile (CER)
11. Nuovo DEASP
12. Decarbonizzazione e policy ambientale.
13. Interventi per l'informatizzazione, la digitalizzazione e la cybersicurezza

2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PERFORMANCE

Un ruolo centrale nel raccordo tra organizzazione, capitale umano e performance è svolto dalle strutture di staff del Segretario Generale, in particolare quelle dedicate alla gestione delle risorse umane, alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e al monitoraggio della performance. Tali strutture contribuiscono a garantire coerenza tra pianificazione, attuazione e valutazione, favorendo un approccio integrato che consente di allineare gli obiettivi individuali e organizzativi con le priorità strategiche dell'Ente.

In questa sottosezione vengono illustrati gli obiettivi generali e specifici che l'AdSPMSOr vuole perseguire nell'annualità 2026 al fine di creare "Valore Pubblico" (descritto nel paragrafo precedente), inteso come incremento del benessere reale della collettività, in armonia con gli obiettivi strategici declinate nei documenti programmatici e strategici dell'Ente e già esposti nella sezione "Valore Pubblico".

Nello specifico, gli obiettivi strategici (pluriennali) individuati all'interno di ciascun'area strategica sono stati declinati in obiettivi operativi (annuali) ed assegnati al personale dell'AdSPMSOr. Questi, unitamente agli indicatori, ai relativi target, nonché ai pesi ad essi attribuiti, vengono dettagliati nelle schede di assegnazione obiettivi.

L'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance è stato oggetto di modifica lo scorso anno, approvato con la Delibera del Comitato di Gestione n. 1 del 27.01.2025, che approvava anche il PIAO, aggiornamento 2025.

Una delle più importanti novità del SVMP 2025 è relativa all'introduzione di percorsi volontari di riconoscimento del merito, attraverso la possibilità di organizzare dei veri e propri concorsi di idee, a cui possono partecipare tutti i dipendenti al fine di incentivare massimamente il personale dipendente anche dirigente, istituendo un premio per l'innovazione volto a premiare, annualmente, il progetto in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa. Sul punto, preme, rilevare che nel corso del 2025 è stato avviato un concorso interno di idee progettuali volte a migliorare la sostenibilità ambientale delle funzioni svolte dall'AdSP e gli obiettivi di transizione energetica, allo scopo di premiare il progetto in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa. Il relativo bando è stato approvato con Decreto n. 50 del 29.05.2025.

L'iniziativa ha riscontrato un grande interesse di tutto il personale e, alla scadenza del termine di presentazione delle idee progettuali, sono stati presentati n. 15 progetti predisposti da gruppi composti da non più di tre dipendenti. I progetti sono stati tutti esaminati dalla Commissione di valutazione nominata con Decreto Presidenziale n. 89 del 4.10.2025 e, alla conclusione della fase di valutazione è stato proclamato il progetto vincitore denominato "RIDUCI, RIUTILIZZA, RICICLA, UN GESTO PER IL FUTURO". La premiazione è stata preceduta dalla presentazione di tutti i progetti partecipanti al personale, al Presidente, al Segretario Generale ed in presenza dell'OIV, anche nella sua qualità di Presidente della Commissione di Valutazione. La giornata di premiazione ha caratterizzato un momento di grande coesione, partecipazione ed entusiasmo, elementi tutti fondamentali per puntare sul Benessere Organizzativo.

Qui di seguito sono enucleati i **principali obiettivi strategici individuati** per il ciclo delle Performance relativo all'anno 2026.

MISSION	TITOLO OBIETTIVO	SINTESI ATTIVITA'	DIRIGENTE RESPONSABILE	SOGGETTI COINVOLTI
+ efficienza + formazione	Sistema integrato di supporto ai RUP per affidamenti e gare	1. Creazione banca dati giurisprudenziale 2. Predisposizione modelli tipo 3. Raccolta Q&A dei RUP 4. Monitoraggio news normative e giurisprudenziali 5. Newsletter mensile	Dirigente Contratti e Appalti	RUP
- impatto ambientale + benessere sociale + valore pubblico + efficienza	Costituzione Comunità Energetica Rinnovabile (CER)	1. Analisi preliminare e mappatura 2. Attivazione tavoli di partenariato 3. Costituzione formale della CER 4. Accordo con il GSE e avvio gestione tecnica 5. Comunicazione e coinvolgimento cittadini	Dirigente Direzione Tecnica	Cittadini Istituzioni pubbliche
+ valore pubblico + trasparenza + formazione + etica pubblica	Incrementare l'utilizzo degli strumenti e delle misure in tema di anticorruzione e trasparenza	1. Predisposizione dei contenuti – slide – materiale formativo 2. Somministrazione n. 2 test a tutto il personale in materia di anticorruzione e trasparenza	Segretariato Direzione Generale	Tutti i dipendenti
- impatto ambientale	Mappatura di tutti i sottoservizi dei	Raccolta delle informazioni storiche e documentali Rilievo e localizzazione diretta	Dirigente Direzione Tecnica	Personale Imprese industriali

+ valore pubblico + efficienza	Porti di Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo	Verifiche di campo e scavi di sondaggio Elaborazione cartografica. Integrazione nel sistema informativo		Istituzioni pubbliche
+ efficienza + sicurezza	Regolamentazione Spazio Aereo Portuale (Droni/APR) allo scopo di colmare il vuoto normativo sull'uso di droni per proteggere un'infrastruttura critica e asset sensibili (incluse unità militari).	1. Emanazione di un'ordinanza e di un regolamento specifici per gestire/vietare il sorvolo. 2. Collaborazione con ENAC per l'istituzione di un NOTAM permanente sull'area portuale. 3. Registrazione ufficiale del porto sulla piattaforma nazionale D-FLIGHT come "no-fly zone". 4. Definizione di procedure chiare per il rilascio di eventuali autorizzazioni in deroga.	Segretario Generale Uff. PSO-PFSO	Istituzioni pubbliche Cittadini
+ trasparenza + efficienza	Mappa Interattiva delle concessioni demaniali marittime dei Porti di Sistema	1. Raccolta e normalizzazione dei dati 2. Verifica e validazione dei dati 3. Progettazione e sviluppo piattaforma GIS 4. Pubblicazione online della mappa, test di usabilità e raccolta feedback	Direzione Circoscrizione Territoriale e Portualità (Uff. Demanio)	Concessionari Imprese portuali Cittadini
+ efficienza + trasparenza + accessibilità	Implementare un Sistema di comunicazione e multimediale	1. Fase 1 – Analisi del contesto e degli stakeholder 2. Progettazione del sistema; Scelta tecnologia (pannelli LED, totem,	Dirigente Affari Generali Qualità e	Concessionari Imprese portuali Cittadini

+ qualità dei servizi	integrato (pannelli LED e TOTEM informativi)	CMS); Definizione architettura del sistema; Definizione requisiti funzionali e di sicurezza; Pianificazione progetto (tempi, risorse, budget). 3. Realizzazione e installazione 4. Gestione dei contenuti 5. Monitoraggio e miglioramento	Sviluppo Digitale	
+ formazione + valore pubblico + trasparenza	Formazione e Coinvolgimento del Cluster Portuale sulla Security	1. Organizzazione di sessioni formative periodiche per tutti gli stakeholder (imprese, concessionari, agenzie, etc.). 2. Creazione di un canale di dialogo per raccogliere feedback e ottimizzare le procedure di sicurezza. 3. Distribuzione di materiale informativo sintetico per facilitare l'applicazione delle norme.	Ufficio PSO/PFSO Ufficio Lavoro Portuale	Cluster portuale Cittadini Personale Istituzioni pubbliche
+ trasparenza + benessere organizzativo + formazione + consapevolezza del personale	Obiettivo Anticorruzione e per tutto il personale: simulazione del “Dilemma Etico”	Formazione avanzata su scenari realistici di corruzione – simulazione caso concreto con rappresentazione video dello stesso e della sua corretta gestione	Segretariato Direzione Generale – Uff. RPCT	Tutto il personale
+ formazione + efficienza + trasparenza	Sistema di raccolta e analisi dei ribassi d'asta per procedure sottosoglia	L'obiettivo è quello di sviluppare un sistema organizzato e affidabile per la raccolta e l'analisi dei ribassi d'asta relativi a lavori, servizi e forniture sottosoglia. Attraverso la registrazione sistematica dei dati e la loro elaborazione periodica, sarà	Dirigente Contratti e Appalti	Tutto il personale

		possibile costruire un quadro statistico comparativo che consenta ai RUP di valutare in modo più consapevole la congruità dei ribassi offerti dagli operatori economici.		
+ semplificazione e + efficienza + accessibilità + qualità dei servizi	Video tutorial dinamico – FAQ – incontri con imprese per l’implementazione e il corretto funzionamento della SUA”	1. Progettazione dei contenuti informativi (Analisi delle criticità più frequenti riscontrate dalle imprese); 2. Raccolta FAQ ricorrenti; Definizione dei temi dei tutorial; Definizione linguaggio semplice e standard comunicativi 3. Realizzazione video tutorial dinamici 4. Predisposizione e aggiornamento FAQ 5. Organizzazione incontri con le imprese 6. Supporto all’implementazione e miglioramento SUA	Dirigente Circoscrizione territoriale e portualità (Uff. Demanio)	Concessionari Cittadini

2.3.1 GLI OBIETTIVI DIRIGENZIALI E/O INDIVIDUALI PER L’ANNO 2026

Il ciclo della performance 2026 è iniziato con l’assegnazione da parte del Presidente degli obiettivi operativi al Segretario Generale. Successivamente il Segretario Generale ha incontrato i Dirigenti al fine di assegnare loro gli obiettivi annuali, sulla base degli obiettivi strategici e delle indicazioni fornite dal Presidente, nonché le risorse umane e strumentali disponibili. A quest’ultima fase ha partecipato attivamente anche l’OIV.

L’assegnazione degli obiettivi è stata formalizzata attraverso la compilazione delle schede di assegnazione (Allegato n.1), nelle quali, per ciascun obiettivo, sono stati individuati: peso, indicatore e target.

2.3.2. GLI OBIETTIVI GENERALI: GLI OBIETTIVI ASSEGNATI DAL MIT AI PRESIDENTI PER L'ANNO 2026

Alla data di redazione del presente documento non è ancora pervenuta, da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, la Direttiva sull'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di Sistema Portuale per l'anno 2026 e pertanto non sono ancora stati assegnati gli obiettivi generali a tutti i dipendenti.

Così come previsto nel SMVP, non appena la suddetta Direttiva arriverà verranno assegnati a tutto il personale dipendente in maniera proporzionale al livello di inquadramento, secondo la logica per cui, più è alto il livello di inquadramento maggiore sarà il contributo nel perseguimento delle strategie dell'Ente.

2.4 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), del Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Decreto 30 giugno 2022, n. 132), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è incaricato di predisporre la sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza". Tale sottosezione è elaborata sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, definiti dall'Organo di Indirizzo ai sensi della Legge n. 190/2012.

Gli elementi essenziali della sottosezione seguono le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2025 (PNA) già pubblicato per la partecipazione pubblica e negli atti di regolazione generale adottati dall'ANAC.

La programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza dell'AdSPMSOR si colloca nel quadro evolutivo delineato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2025, adottato da ANAC, che rappresenta un passaggio significativo di maturazione dell'intero sistema di prevenzione. Tale evoluzione non si configura come una discontinuità rispetto ai Piani precedenti, ma come un processo di innovazione nella continuità, sia sotto il profilo metodologico sia in relazione ai contenuti.

Il PNA 2025 ANAC introduce, per la prima volta, una strategia nazionale anticorruzione strutturata su base triennale, riferita al periodo 2026–2028, superando un approccio prevalentemente prescrittivo e adempimentale. La prevenzione della corruzione viene esplicitamente ricondotta a una dimensione strategica, articolata in linee di intervento, obiettivi, azioni, indicatori e risultati attesi, in coerenza con le migliori pratiche internazionali. In tale prospettiva, la prevenzione non è più concepita esclusivamente come strumento di controllo, ma come leva di creazione e protezione del valore pubblico, funzionale al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, alla riduzione degli sprechi e al rafforzamento della fiducia di cittadini e operatori economici.

In stretta connessione con questa impostazione, il PNA 2025 rafforza in modo significativo l'integrazione tra prevenzione della corruzione, ciclo della performance e programmazione organizzativa, valorizzando

il ruolo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. La sottosezione dedicata ai rischi corruttivi e alla trasparenza non è più considerata un documento autonomo o meramente accessorio, ma una componente strutturale della sezione del PIAO dedicata al valore pubblico e alla performance. Le amministrazioni sono pertanto chiamate a sviluppare una programmazione unitaria e coerente, fondata su una mappatura integrata dei processi e su un coordinamento costante tra RPCT, dirigenti, OIV e strutture organizzative cosa che già AdSPMSOr attua da fin dall'entrata in vigore della legge in materia.

In tale contesto, l'AdSPMSOr recepisce la nuova l'impostazione del PNA 2025 orientando il proprio sistema di prevenzione verso una logica integrata, nella quale l'analisi del rischio corruttivo è strettamente connessa agli obiettivi strategici, ai processi organizzativi e agli indicatori di performance. La prevenzione della corruzione è pertanto considerata una responsabilità diffusa, che coinvolge l'intera organizzazione e non si esaurisce nell'azione del RPCT.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda il rafforzamento del monitoraggio, che nel PNA 2025 assume un ruolo centrale. ANAC evidenzia come, nelle esperienze applicative, il monitoraggio delle misure anticorruzione sia spesso carente o meramente formale. Per tale ragione, il Piano nazionale attribuisce particolare importanza alla Sezione 4 del PIAO, dedicata espressamente al monitoraggio, nella quale devono essere chiaramente indicati strumenti, modalità operative, soggetti responsabili ed esiti delle verifiche. L'Autorità recepisce tale indirizzo valorizzando il monitoraggio come leva di miglioramento continuo del sistema di prevenzione e come strumento di verifica della reale sostenibilità degli obiettivi programmati.

Altro punto di attenzione è dedicato dal PNA 2025 al settore degli appalti pubblici, alla luce delle modifiche introdotte dal decreto legislativo n. 209 del 2024, correttivo del Codice dei contratti pubblici. Il Piano individua specifiche aree di rischio connesse alla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, all'utilizzo delle *Piattaforme di approvvigionamento Digitale*, al *Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico*, nonché alla fase di esecuzione e al subappalto. Per ciascuna di tali fasi sono evidenziate le principali criticità sotto il profilo della trasparenza e dell'imparzialità e sono suggerite misure di prevenzione mirate, che l'Ente assume come riferimento nella propria programmazione.

In questo quadro si colloca anche il rafforzamento dell'attenzione al *conflitto di interessi*, in relazione alla disciplina introdotta dall'articolo 16 del decreto legislativo n. 36 del 2023. Il PNA 2025 sollecita il superamento di un approccio meramente formale o dichiarativo, invitando le amministrazioni a programmare misure organizzative capaci di prevenire, individuare e gestire in modo concreto le situazioni di conflitto, in particolare nelle procedure di affidamento e nella fase di esecuzione dei contratti. L'AdSPMSOr recepisce tale indirizzo orientando il proprio sistema di prevenzione verso una gestione sostanziale e continuativa del rischio.

Altri importanti chiarimenti sono forniti in materia di *inconferibilità e incompatibilità degli incarichi*, anche alla luce dei più recenti orientamenti interpretativi di ANAC. In tale ambito è promossa l'adozione

di modelli standardizzati di dichiarazione e il rafforzamento dei controlli a campione, con l'obiettivo di garantire maggiore uniformità applicativa e ridurre le aree di incertezza per le amministrazioni.

Sul versante della digitalizzazione, il PNA 2025 conferma e rafforza la centralità dell'ecosistema nazionale di E-Procurement, fondato sull'integrazione tra piattaforme di approvvigionamento digitale, Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici e banche dati pubbliche, nel rispetto del principio del "once only". La digitalizzazione è esplicitamente considerata una leva fondamentale di prevenzione della corruzione, oltre che uno strumento di semplificazione e razionalizzazione amministrativa.

Il PNA dedica specifica attenzione ai temi della trasparenza e dell'accessibilità, anche attraverso l'utilizzo di strumenti di web crawling per il controllo delle sezioni "Amministrazione Trasparente" e l'introduzione di criteri di accessibilità per le persone con disabilità. In parallelo, viene rafforzata la strategia in materia di whistleblowing, con l'annuncio di nuove linee guida sui canali interni di segnalazione e con la promozione di iniziative di formazione e sensibilizzazione del personale.

Ulteriori elementi di novità riguardano il ruolo del RPCT, che nel PNA 2025 è valorizzato come figura di coordinamento strategico e non più solo come responsabile formale della prevenzione. Il RPCT è chiamato a operare in stretto raccordo con i responsabili delle altre sezioni del PIAO, con gli organi di valutazione e con l'intera struttura organizzativa, in una logica di responsabilità condivisa e trasversale. La prevenzione della corruzione è così configurata come un processo collettivo e dinamico.

Il PNA 2025 sollecita una revisione dell'approccio alla mappatura dei processi, invitando le amministrazioni a superare mappature eccessivamente estese e poco significative, per adottare analisi più selettive e qualitative, focalizzate sui processi effettivamente rilevanti ai fini del rischio corruttivo e coerenti con gli obiettivi di valore pubblico e di performance.

Particolare rilievo assume anche il rafforzamento delle misure generali di prevenzione, quali la rotazione del personale e gli strumenti alternativi alla rotazione. Il Piano nazionale evidenzia la necessità di superare richiami meramente formali, sollecitando una programmazione concreta delle modalità di attuazione, con l'indicazione di criteri, tempi e responsabilità, soprattutto nei settori maggiormente esposti al rischio, come la gestione del personale, i concorsi e i contratti pubblici.

Una centralità crescente è attribuita alla fase esecutiva dei contratti, nella quale il rischio corruttivo può manifestarsi in modo particolarmente significativo, in relazione a subappalti, varianti, controlli e rapporti tra stazione appaltante e operatori economici. In tale ambito, il PNA 2025 propone misure di controllo più incisive, anche attraverso l'utilizzo di strumenti digitali e l'integrazione dei dati. Analoga attenzione è riservata ai Collegi Consultivi Tecnici, in relazione ai criteri di nomina, ai compensi e ai potenziali conflitti di interesse. Il Piano promuove una logica di semplificazione intesa non come riduzione delle garanzie, ma come razionalizzazione degli adempimenti, valorizzando l'utilizzo di strumenti informatici standardizzati messi a disposizione da ANAC, in particolare a supporto delle amministrazioni di minori dimensioni. Centrale è anche il tema della valutazione dell'effettività delle misure, rispetto al quale gli

Enti sono chiamate a dimostrare non solo la previsione formale delle misure, ma la loro concreta attuazione e la reale capacità di prevenire fenomeni corruttivi.

Nel complesso, il PNA 2025 consolida una visione della prevenzione della corruzione come processo dinamico, adattivo e orientato all'apprendimento istituzionale continuo. L'AdSPMSOr recepisce tale impostazione, assumendo la prevenzione della corruzione e la trasparenza come componenti strutturali della propria strategia di governo, integrate con la programmazione, la performance e la creazione di valore pubblico.

2.4.1 PREMESSA E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

A) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT): Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'AdSP del Mar di Sicilia Orientale è il dott. Attilio Montalto nominato con Decreto Presidenziale n. 55/23 del 22.06.2023. L'atto di nomina è pubblicato alla pagina web Amministrazione Trasparente del sito dell'Ente al seguente link: [RPCT](#)

B) ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

Presidente e Comitato di Gestione: La legge n. 190/2012, all'art. 1, co. 8 prevede che "L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L'organo di indirizzo adotta il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione". Nelle Autorità di Sistema Portuale, il cui ordinamento è disciplinato dalla L. 84/1994 e s.m.i., l'organo di indirizzo è individuato dal legislatore nel Presidente e nel Comitato di Gestione a cui sono assegnate competenze specifiche di approvazione e adozione dei "piani". In particolare, al Presidente compete la nomina del RPCT e l'adozione del PTPCT (ora sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO) previa approvazione da parte del Comitato di Gestione.

Presidente - Il Presidente dell'AdSP del Mare di Sicilia Orientale, è l'Ing. Francesco Di Sarcina, nominato con Decreto del Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili del 15.03.2022. (cfr. il citato decreto MIT è pubblicato alla pagina web Amministrazione Trasparente del sito dell'Ente.

Segretario Generale - Nelle Autorità di Sistema Portuale, il Segretario Generale svolge i compiti indicati al comma 4, dell'art. 10 della L. 84/1994 e s.m.i. a cui si rimanda. Dal 26.06.2019 il ruolo di Segretario Generale dell'Ente è stato assegnato al Dott. Attilio Montalto con Delibera del Comitato di Gestione n.

7/19 del 26.06.2029 ed ulteriormente confermato con Delibera del Comitato di Gestione n. 7/23 del 17.05.2023. Tale documentazione è consultabile nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

C) I REFERENTI

In relazione alla definizione dei compiti dei soggetti referenti che collaborano con il RPCT si rinvia a quanto già rappresentato nei precedenti Piani adottati dall'Ente.

Al fine di dare effettiva applicazione alle misure di prevenzione della corruzione sono stati nominati, all'interno di ciascuna Direzione, i referenti della prevenzione della corruzione, i quali sono stati individuati nella figura dei Dirigenti e di alcuni Responsabili degli Uffici, con il compito di:

- collaborare nella mappatura dei processi dell'area di appartenenza, individuando i rischi di corruzione e proponendo le misure di prevenzione;
- monitorare sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano;
- creare un sistema di monitoraggio per la propria area di competenza; Ai Dirigenti e Responsabili d'Ufficio è attribuito il compito di garantire un efficace meccanismo di comunicazione/informazione nei confronti del RPCT, per il proficuo esercizio della funzione di prevenzione della corruzione. Al di fuori delle comunicazioni da effettuare ai sensi del precedente capoverso, annualmente entro la fine del mese di gennaio i singoli responsabili delle Direzioni trasmettono al RPCT le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando eventuali criticità ed avanzando proposte operative. I Dirigenti provvedono costantemente al monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti di loro competenza. Inoltre, al fine di una maggiore efficacia e tempestività dell'azione organizzativa ai fini della misura di trasparenza sono stati individuati e nominati, nell'ambito della Struttura Tecnica Operativa, due sub-Responsabili e due collaboratori sia per la sede di Augusta e che per l'ufficio di Catania, per la specifica materia dell'accesso civico, alle quali è stato attribuito il compito di eseguire le attività propedeutiche alle richieste di accesso civico generalizzato e documentale. A tale attività segue la compilazione e pubblicazione annuale, in Amministrazione Trasparente, del Registro degli Accessi agli Atti.

D) ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NEL CICLO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Di seguito le altre figure con le quali si relaziona il RPCT;

1. Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette, cd. **Responsabile "Antiriciclaggio"**: dott. Pierluigi Incastrone – Dirigente Direzione amministrazione contabilità e pianificazione finanziaria (nominato con Decreto Presidenziale n. 14 del 31/01/2024);
2. Responsabile per la transizione al digitale (**RTD**): dott. Giampiero Scuderi – Dirigente della Direzione Affari Generali, Qualità e Sviluppo Organizzato Digitale (nominato con Decreto Presidenziale n. 49 Del 29/05/2025);

3. Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante dell'Amministrazione (**RASA**): dott. Davide Romano, Dirigente della Direzione Contratti e Appalti.
4. Responsabile della Protezione dei dati (**RPD**), dott. Fausto Polonio - Ufficio del RPCT (individuato con il decreto n. 31 del 16 maggio 2018);

2.4.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: LA PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2026-2028

In linea con il monitoraggio relativo al triennio 2025-2027 (cfr. sezione "Monitoraggio" del presente Piano) e con le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2025, il Presidente, con il supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ha confermato i seguenti obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione:

Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR.	MISURA ATTUATA
	Nel 2024 è stato predisposto un Piano dei Controlli opere finanziate con PNRR. Il piano si basa su un approccio legato alla rilevazione dei rischi, con particolare riguardo alla prevenzione, individuazione e rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi nonché il rischio di doppio finanziamento. Inoltre, il sistema include anche i controlli ordinari amministrativo-contabili ai sensi della vigente normativa nazionale. Lo scopo è quello di fornire uno strumento operativo che descrive i controlli/attività da svolgersi da parte dei soggetti destinatari. In particolare, per ciascun progetto finanziato con fondi PNRR, è necessario che siano attuati: a) controlli finanziari; b) controlli ordinari di regolarità amministrativo-contabili; c) misure ex ante per il rispetto delle condizionalità specifiche, del principio DNSH e di tutti i requisiti e principi trasversali del PNRR; d) misure ex ante di prevenzione e contrasto della corruzione anche con particolare riferimento al conflitto di interessi; e) verifica sul titolare effettivo; f) registrazione dei dati della

	procedura sul sistema informativo REGIS e degli esiti dei controlli. I controlli vengono attuati nell'ambito dell'intero ciclo di vita del progetto che si compone delle seguenti fasi progettuali: Procedure di gara per l'aggiudicazione degli appalti; Esecuzione del contratto di appalto; Rendicontazione delle spese all'Amministrazione centrale.
Revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi).	MISURA ATTUATA Il Codice di Comportamento vigente è stato oggetto di precisa modifica. E' stata introdotta la Sezione III del Codice di Comportamento, finalizzata a stabilire un collegamento diretto e operativo con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), di cui costituisce attuazione concreta. Le regole comportamentali integrano le misure organizzative del PTPCT, traducendo la prevenzione del rischio corruttivo in obblighi, divieti e condotte attese riferite alle aree e ai processi a maggior rischio. Il Codice diventa così uno strumento essenziale di governo dei comportamenti, a supporto dell'imparzialità, della trasparenza e del corretto esercizio dell'azione amministrativa, la cui violazione rileva anche sotto il profilo disciplinare.
Digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio.	MISURA ATTUATA Le pubbliche amministrazioni sono chiamate a un'azione decisiva attraverso l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che ingloba il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), strumento che rappresenta non solo un obbligo legislativo, ma anche un'opportunità per rafforzare le basi della

	trasparenza e dell'efficienza amministrativa. Per una corretta gestione dei rischi corruttivi insiti all'interno dei processi di un Ente, con particolare riferimento ai settori (macro famiglie) ad alto rischio corruttivo individuati da ANAC nel PNA 2013, nell'aggiornamento 2015, nel PNA 2019 (Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi") e nel PNA 2022, le P.A. possono dotarsi di apposite piattaforme che consentono di procedere ad una precisa valutazione del rischio, un monitoraggio dei processi interni all'Ente con conseguente adempimento alle disposizioni riportate nella legge 190/2012 in materia di Anticorruzione. Nell'anno 2025 il MIT con Direttiva n. 102 del 6.05.2025, recante l'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei presidenti delle Autorità di sistema portuale per l'anno 2025, ha assegnato ai Presidenti delle AdSP un preciso obiettivo anticorruzione che prevede: <i>"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"</i>. Nell'attuazione delle attività necessarie alla revisione e aggiornamento delle mappature anticorruzione, l'Ente ha inteso dotarsi (Det. n. 158 del 5.09.2025) di piattaforma software applicativo capace di revisionare le mappature dei processi ai fini dell'anticorruzione, strettamente connessa al processo di informatizzazione e razionalizzazione dei processi dell'Ente, consentendo di
--	--

	1) Utilizzare dei KPI per la valutazione e quantificazione dell'esposizione al rischio; 2) Identificare delle misure più idonee alla prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio; 3) Programmare, anche a lungo termine, gli interventi necessari a ridurre livello di rischio inerente all'anticorruzione; 4) Individuare e gestire indicatori con valorizzazione dei target da raggiungere; 5) Gestire delle Schede Formative del Personale sulle tematiche dell'Anticorruzione; 6) Monitorare gli interventi programmati.
Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'Ente anche ai fini della promozione del Valore Pubblico.	MISURA ATTUATA L'Ente da due anni a questa parte ha rafforzato le attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, erogando a tutto il personale almeno 2 corsi specialistici all'anno. Anche nel 2025, sono stati erogati n. 2 corsi ("L'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e antiriciclaggio"; "Trasparenza, etica ed integrità: responsabilità del dipendente pubblico"). Per il 2026 si prevede l'erogazione di altri corsi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e, nell'ambito dell'assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale dettati dalla Direttiva Ministero Pubblica Amministrazione del 16.01.2025 si prevede l'erogazione di ulteriori corsi in materia per i dipendenti appartenenti alla struttura di supporto RPCT.

Promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale).	Partecipazione periodica (almeno 2 volte l'anno) a incontri/seminari della rete, con ordine del giorno focalizzato su: aggiornamenti PNA, casi pratici, strumenti digitali condivisi, modelli di mappatura dei rischi
Coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.	MISURA IN ATTUAZIONE Nel 2026 l'Ente procederà alla creazione di un gruppo di lavoro composto da dipendenti appartenenti alla struttura di supporto RPCT e dipendenti appartenenti alla Direzione Amministrazione Contabilità e Programmazione Finanziaria per procedere con la redazione di un Vademecum Antiriciclaggio avente scopo di fornire al personale dell'Ente uno strumento operativo di supporto, volto a facilitare la corretta applicazione della normativa in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Esso traduce gli obblighi di legge e le misure organizzative in indicazioni pratiche, comportamenti attesi e procedure chiare, favorendo un'azione amministrativa consapevole, uniforme e tracciabile. Il vademecum contribuisce a rafforzare la capacità di individuare tempestivamente situazioni anomale o a rischio, a orientare correttamente le attività di segnalazione e a prevenire comportamenti illeciti, riducendo il rischio di responsabilità per l'Ente e per i singoli operatori. In tal modo, rappresenta uno strumento essenziale di tutela della legalità, della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa, in coerenza con il sistema complessivo di prevenzione della corruzione.
Creazione di gruppi di lavoro o tavoli tecnici appositi di dipendenti che in collaborazione e	MISURA IN ATTUAZIONE Nell'anno 2026 verrà assegnato un preciso obiettivo anticorruzione avente titolo "Dilemma

coordinamento si occupino di compliance sulla trasparenza e prevenzione della corruzione.	etico” che prevede la Formazione avanzata su scenari realistici di corruzione – simulazione caso concreto con rappresentazione video dello stesso e della sua corretta gestione. L’obiettivo di formazione avanzata su scenari realistici di corruzione, mediante la simulazione di casi concreti e la loro rappresentazione video, riveste un ruolo strategico nel sistema di prevenzione della corruzione, poiché consente di superare un approccio esclusivamente teorico e di rafforzare la capacità dei dipendenti di riconoscere e gestire situazioni a rischio nell’operatività quotidiana. La simulazione di casi realistici favorisce una maggiore consapevolezza dei meccanismi corruttivi, delle pressioni indebite e dei conflitti di interesse, rendendo più immediata l’individuazione dei segnali di anomalia e chiarendo i comportamenti corretti, le modalità di segnalazione e le tutele previste. In tal modo, l’iniziativa rafforza il collegamento tra regole di comportamento, misure organizzative e responsabilità individuali previste dal PTPCT. Al contempo, questa modalità formativa contribuisce in modo significativo al benessere organizzativo, in quanto promuove il confronto, la partecipazione attiva e la condivisione di esperienze tra colleghi. Il lavoro su casi simulati incentiva la collaborazione, il lavoro di squadra e il senso di appartenenza, favorendo relazioni professionali basate su fiducia, supporto reciproco e responsabilità condivisa. Ciò rafforza un clima organizzativo positivo, che rappresenta un fattore chiave di prevenzione della corruzione e di consolidamento di una cultura dell’integrità diffusa e partecipata.
--	---

L'Ente agisce già in una logica di collegamento e integrazione tra performance, anticorruzione e trasparenza e, come noto, ogni anno nell'ambito del ciclo delle performance, il Presidente individua in condivisione con il RPCT, l'obiettivo anticorruzione in esecuzione della mission legata alla prevenzione dei rischi corruttivi e trasparenza.

Qui di seguito l'obiettivo anticorruzione assegnato per l'anno 2026 a tutto il personale, anche dirigente.

L'obiettivo ha il titolo di “Dilemma Etico” e consiste nella simulazione di casi concreti di fatti corruttivi da rappresentare attraverso un breve video che ciascuna Direzione creerà e che verrà condiviso con le altre Direzioni. L'attività consiste nel realizzare workshop interattivi per analizzare scenari di dilemmi etici e discutere le migliori pratiche da adottare nelle situazioni a rischio, organizzando vere e proprie simulazioni di situazioni ambigue o dilemmi etici per consentire al personale di confrontarsi con scenari reali e ragionare su comportamenti legali e appropriati. L'obiettivo è rafforzare la prevenzione della corruzione attraverso un approccio partecipativo e concreto, che rende il personale protagonista nell'analisi dei rischi e nella condivisione di comportamenti etici corretti, favorendo una maggiore consapevolezza e responsabilizzazione diffusa. Al contempo, il coinvolgimento attivo in workshop e simulazioni contribuisce al benessere organizzativo, rafforzando il senso di appartenenza all'Ente e la motivazione dei dipendenti, che, valorizzati come vero motore dell'organizzazione, sono naturalmente portati a un maggiore impegno e a una migliore qualità del lavoro.

Invece, nella programmazione a lungo termine si prevede di orientare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Obiettivo 1

Promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione).

Tale azione potrà essere compulsata anche dagli interventi propositivi che certamente saranno avviati dal neo costituito Comitato Unico di Garanzia (CUG) che per l'anno 2026 prevede innanzitutto la redazione del Piano delle Azioni Positive, mai adottato da questo Ente. Il Piano delle Azioni Positive (PAP), inserito all'interno del PIAO, è lo strumento con cui l'amministrazione promuove le pari opportunità, il benessere organizzativo e la non discriminazione nei luoghi di lavoro, in attuazione della normativa nazionale ed europea.

Il Piano delle Azioni Positive:

- analizza la situazione del personale (genere, ruoli, accesso alle posizioni apicali, conciliazione vita-lavoro);
- individua eventuali squilibri o criticità (disparità di genere, carichi di lavoro, condizioni di disagio);
- programma interventi concreti e misurabili per rimuovere ostacoli e discriminazioni, anche indirette.

Non è un documento formale, ma un piano operativo che orienta le politiche del personale verso equità, inclusione e valorizzazione delle persone. Il PAP promuove in particolare:

- pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione di carriera;
- benessere organizzativo, prevenendo stress lavoro-correlato, conflitti e fenomeni di marginalizzazione;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso strumenti di flessibilità organizzativa;
- contrasto a ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta (genere, età, disabilità, orientamento, provenienza);
- cultura del rispetto e della collaborazione, rafforzando il clima interno e la qualità delle relazioni professionali.

All'interno del PIAO, il Piano delle Azioni Positive serve a:

- integrare la strategia di valore pubblico con la dimensione umana e organizzativa;
- rafforzare la qualità dell'azione amministrativa, perché ambienti di lavoro equi e inclusivi migliorano efficienza, motivazione e performance;
- supportare le politiche di prevenzione della corruzione, poiché contesti lavorativi sani, trasparenti e partecipativi riducono il rischio di comportamenti opportunistici;
- valorizzare il ruolo del CUG, che contribuisce all'elaborazione, al monitoraggio e alla proposta delle azioni positive.

Obiettivo 2

Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Con tale obiettivo ANAC intende promuovere un sistema amministrativo in cui la trasparenza derivi direttamente da processi digitalizzati, tracciabili e integrati, capaci di garantire pubblicazioni complete, tempestive e verificabili nella sezione "Amministrazione trasparente", riducendo i rischi corruttivi e rafforzando il controllo diffuso sull'azione amministrativa.

In tale prospettiva, l'Ente ha già avviato un significativo percorso di integrale digitalizzazione delle procedure di appalto pubblico, che risultano avviate, gestite e concluse esclusivamente in modalità digitale. Le piattaforme di e-procurement, oltre a supportare l'intero ciclo procedimentale, operano come contenitori strutturati di documentazione digitale, garantendo la completa tracciabilità degli atti e la

disponibilità delle informazioni per finalità di verifica e controllo. A ulteriore rafforzamento della trasparenza e dell'accessibilità, l'Ente ha inoltre predisposto un'apposita sezione del sito istituzionale che reindirizza direttamente gli utenti alla piattaforma di e-procurement, assicurando al contempo il necessario collegamento alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) per ciascuna procedura di appalto, in piena coerenza con le disposizioni ANAC e con i principi di pubblicità, tracciabilità e prevenzione del rischio corruttivo.

Obiettivo 3

Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione).

Nell'introduzione di questo obiettivo strategico ANAC intende superare una gestione frammentata e formale degli strumenti di programmazione e controllo, promuovendo un sistema unitario e coerente di governo dell'amministrazione. Posto che per ANAC il ciclo della performance comprende la programmazione degli obiettivi, la definizione di indicatori e target, il monitoraggio dei risultati, la valutazione delle performance organizzative e individuali e la rendicontazione dei risultati, l'obiettivo è rendere questo ciclo effettivo e misurabile, non meramente adempitivo. Invero, ANAC intende che performance, trasparenza e la prevenzione della corruzione non siano gestite come ambiti separati, ma come componenti di un unico sistema.

In concreto:

- gli obiettivi di performance devono includere obiettivi di trasparenza e anticorruzione;
- le misure del PTPCT devono essere tradotte in azioni misurabili;
- la pubblicazione dei dati e il rispetto degli obblighi di trasparenza diventano fattori di valutazione della performance;
- la gestione del rischio corruttivo incide sulla qualità e affidabilità dei risultati amministrativi.

L'Ente già attua da anni questo sistema di integrazione tra performance e anticorruzione, tanto che almeno un obiettivo di performance assegnato a tutto il personale, possiede la matrice dell'anticorruzione. Infatti, un ciclo della performance integrato:

- rafforza la responsabilizzazione dei dirigenti;
- chiarisce ruoli, obiettivi e risultati attesi;
- riduce aree grigie e spazi di discrezionalità opaca;
- rende verificabili le scelte organizzative.

La prevenzione della corruzione diventa così parte ordinaria della gestione, non un controllo esterno o successivo.

Infine, tra gli obiettivi strategici compulsati nel PNA 2025 si rinviene anche l'esigenza di una formazione specifica per garantire il corretto bilanciamento privacy-trasparenza. Lo scopo è chiaro: ANAC richiede il corretto bilanciamento privacy-trasparenza per assicurare che le pubbliche amministrazioni rendano disponibili tutte le informazioni necessarie a garantire controllo, legalità e prevenzione della corruzione, senza ledere i diritti dei cittadini e dei dipendenti alla protezione dei propri dati personali.

Ciò significa che bisogna valutare caso per caso quali informazioni possono essere rese pubbliche e quali devono essere tutelate. L'obiettivo non è ridurre la trasparenza, ma renderla compatibile con i diritti dei soggetti coinvolti. L'Ente deve prevedere procedure interne che verifichino la conformità privacy-trasparenza prima della pubblicazione. L'Ufficio RPCT composto dalla struttura di supporto al RPCT già prevede un controllo preventivo degli atti/documenti/informazioni da pubblicare in Amministrazione Trasparente.

Tuttavia, per il prossimo triennio si cercherà di predisporre delle Linee Guida da diramare a tutto il personale, oltre che prevedere anche una formazione interna erogata dalla struttura di supporto alle Direzioni/Uffici che possiedono precisi obblighi di pubblicazione.

Obiettivo 4

Rafforzare la trasparenza, l'imparzialità e l'indipendenza dei Collegi Consultivi Tecnici mediante l'adozione di una regolamentazione interna sulla nomina, i compensi e la gestione dei conflitti di interesse dei componenti.

ANAC evidenzia il rischio che la nomina avvenga in modo opaco o fiduciario che possa creare rapporti stabili e reiterati tra stazione appaltante e stessi professionisti e che la scelta non sia sufficientemente motivata e tracciabile. Pertanto, nel PNA si raccomanda che le amministrazioni formalizzino ex ante criteri di selezione dei componenti del CCT garantiscano la trasparenza della procedura, la rotazione degli incarichi, l'adeguata competenza tecnica in relazione alla specifica opera oltre che evitare le nomine automatiche o basate su prassi consolidate non formalizzate e che si documenti le ragioni della scelta, anche quando la nomina avviene su designazione delle parti.

L'obiettivo è prevenire i rischi corruttivi e di cattiva amministrazione connessi all'istituto del Collegio Consultivo Tecnico, attraverso la predisposizione di una disciplina interna organica che regoli in modo uniforme e trasparente:

- la procedura di nomina dei componenti;
- i criteri di determinazione e liquidazione dei compensi;
- la prevenzione, rilevazione e gestione dei conflitti di interesse, anche potenziali.

L'intervento risponde alle indicazioni del PNA 2025, che individua i CCT come area ad elevata esposizione al rischio corruttivo nei contratti pubblici.

2.4.3 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale opera in un contesto esterno complesso, caratterizzato da dinamiche economiche, sociali, territoriali e istituzionali che incidono sul sistema di prevenzione della corruzione e sugli adempimenti di trasparenza. La natura strategica dei porti di Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo rende l'Ente un punto di snodo per traffici commerciali, logistica integrata, approvvigionamenti energetici e connessioni internazionali, esponendolo a specifici rischi corruttivi e a pressioni di tipo economico, politico e criminale.

Nel 2025 la Sicilia si conferma una delle regioni italiane maggiormente esposte al fenomeno della corruzione, sia per numero di inchieste sia per il profilo dei soggetti coinvolti. Secondo il dossier annuale di "Libera", l'isola è al terzo posto in Italia per procedimenti avviati: nell'anno si contano 11 inchieste specifiche per reati corruttivi e 98 persone indagate, tra politici, funzionari pubblici, imprenditori e professionisti. Si tratta di una quota rilevante all'interno del quadro nazionale, dove le indagini per corruzione raggiungono complessivamente 96 procedimenti, con oltre mille indagati, a conferma di una crescita quantitativa del fenomeno o, almeno, della sua emersione investigativa rispetto al passato. Il dato siciliano non è isolato, ma si inserisce in una tendenza che vede le regioni del Mezzogiorno e le isole ai vertici della classifica per numero di inchieste. Accanto a Campania, Calabria e Puglia, la Sicilia appare stabilmente tra i territori più colpiti, con un'incidenza significativa di casi che riguardano direttamente il livello politico. Nel 2025 risultano indagati nell'isola otto esponenti politici, tra cui amministratori locali e figure di rilievo istituzionale, a testimonianza di quanto il circuito decisionale pubblico continui a rappresentare un'area di vulnerabilità. Le indagini aperte nel corso dell'anno evidenziano una notevole eterogeneità di settori coinvolti. Una parte consistente dei fascicoli riguarda appalti e servizi legati alla sanità, dove l'intreccio tra gestione di grandi risorse economiche, emergenze e potere discrezionale crea un contesto ad alto rischio. Altri ambiti ricorrenti sono la gestione dei rifiuti, le opere pubbliche, il rilascio di licenze edilizie, la gestione di concessioni e servizi locali, senza trascurare casi di concorsi truccati o di pratiche corruttive legate a favori individuali. In alcune inchieste emergono episodi specifici, come false attestazioni di residenza ai fini della cittadinanza o certificati di morte falsificati, che mostrano un uso distorto della funzione pubblica a vantaggio di interessi privati o criminali. Il rapporto di "Libera" insiste nel descrivere la corruzione siciliana del 2025 come un fenomeno "sistemico e organizzato". La figura del "corrotto isolato" lascia il posto a reti stabili di scambio, in cui si intrecciano ruoli diversi: politici, dirigenti, imprenditori, intermediari, talvolta esponenti o contigui a contesti mafiosi. In questo quadro, la mafia non appare soltanto come soggetto che ricorre alla corruzione per ottenere vantaggi, ma anche come garante dei patti illeciti, capace di assicurare omertà, coperture e continuità agli accordi. Ciò contribuisce a una pericolosa normalizzazione del fenomeno: una parte dell'opinione pubblica tende a considerare corruzione e criminalità organizzata come componenti strutturali del sistema, difficilmente scalfibili.

Sul piano istituzionale, già i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione della Regione Siciliana avevano individuato, negli anni precedenti, punte di rischio particolarmente alte nelle aree dei contratti pubblici, della gestione dei fondi straordinari e delle società partecipate regionali. Il 2025 esaspera questi

profili, perché coincide con una fase caratterizzata dall'afflusso di risorse ingenti legate al PNRR, al Piano Nazionale Complementare e ad altri programmi di investimento, soprattutto in settori come sanità, infrastrutture, energia, logistica e rigenerazione urbana. Proprio laddove si concentrano maggiori flussi finanziari e potere discrezionale, le indagini mostrano tentativi di cattura delle decisioni pubbliche da parte di gruppi di interesse organizzati. L'insieme di questi elementi restituisce l'immagine di una corruzione che, in Sicilia, mantiene un forte radicamento storico ma assume forme sempre più sofisticate. Non si tratta solo di tangenti tradizionali, ma di scambi complessi che includono incarichi, appoggi elettorali, promesse di carriere e gestione opaca di servizi. In vari casi, il confine tra corruzione amministrativa e infiltrazione mafiosa si fa sfumato, rendendo difficile distinguere nettamente i due piani. Questo aumento di complessità rappresenta una sfida aggiuntiva per magistratura, forze di polizia e organismi di controllo.

Organizzazioni come "Libera" e l'Autorità Nazionale Anticorruzione sottolineano che la risposta non può esaurirsi sul piano repressivo. Accanto alle indagini giudiziarie, diventa decisivo rafforzare i presidi di prevenzione: piani anticorruzione realmente calati nella realtà degli enti, mappature del rischio aggiornate, regole chiare su rotazioni, conflitti di interesse e incarichi extra-istituzionali. Allo stesso tempo, occorre rendere effettivi i meccanismi di segnalazione protetta (whistleblowing) e promuovere un controllo sociale diffuso, coinvolgendo stampa, associazioni e cittadini nella verifica dell'uso delle risorse pubbliche, in particolare di quelle straordinarie. Il 2025, quindi, si chiude per la Sicilia con un bilancio ambivalente: da un lato un'elevata visibilità del fenomeno, testimoniata da numeri e inchieste; dall'altro la conferma di una radice profonda e di un intreccio strutturale tra economia, politica e criminalità che rende la corruzione un problema non episodico, ma di sistema. La sfida per i prossimi anni sarà trasformare questa maggiore emersione in un'occasione per rafforzare gli anticorpi istituzionali e civili, ricostruendo gradualmente fiducia nella capacità della pubblica amministrazione di operare con imparzialità, trasparenza e responsabilità. Il sistema portuale della Sicilia orientale opera in un contesto ad altissima intensità di traffici commerciali e di interessi economici, che rende strutturalmente elevato il rischio di fenomeni corruttivi e di infiltrazioni criminali. I porti di Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo insistono su un'area strategica per energia e prodotti petroliferi, container, rinfuse, cabotaggio merci e passeggeri, servizi tecnico-nautici e attività di cantieristica. In questo scenario, la presenza di ingenti flussi economici e di una pluralità di operatori privati (terminalisti, imprese di handling, società di lavori marittimi, concessionari demaniali) aumenta l'esposizione a condotte illecite soprattutto nei processi di rilascio e rinnovo delle concessioni, affidamento di lavori, servizi e forniture, controlli sugli operatori e gestione di infrastrutture e investimenti finanziati con risorse PNRR o comunitarie.

A ciò si somma un quadro geopolitico complesso: l'instabilità nel Mediterraneo e la crescente importanza delle rotte che attraversano il Canale di Suez determinano un incremento dei flussi marittimi diretti verso l'area della Sicilia orientale, con conseguente aumento della pressione sulle attività di vigilanza, sicurezza e regolazione svolte dall'Autorità di Sistema. Il tessuto imprenditoriale locale è articolato ma caratterizzato da forte dipendenza da alcune grandi filiere industriali, da livelli di disoccupazione superiori

alla media nazionale e dalla presenza di economia informale e reti criminali radicate in alcuni settori (appalti, logistica, rifiuti, bonifiche). Questo contesto favorisce tentativi di influenza esterna sulle procedure amministrative, pressioni indebite di portatori di interesse locali e la formazione di relazioni opache tra operatori economici e soggetti pubblici o privati. Per contrastare tali dinamiche, l'Ente orienta la propria azione verso la massima apertura e partecipazione, promuovendo strumenti di ascolto civico, consultazione strutturata degli stakeholder e pubblicazione tempestiva e fruibile dei dati.

L'AdSPMSOr si inserisce in una trama istituzionale complessa, che implica il coordinamento continuo con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, il Comando Generale delle Capitanerie di Porto, l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, la Regione Siciliana e gli enti locali, nonché il rispetto di standard elevati fissati da normative nazionali e sovranazionali in materia di trasparenza, anticorruzione, contratti pubblici, security e safety portuale. Il settore è inoltre sottoposto a un costante aggiornamento normativo su gestione del demanio, digitalizzazione delle procedure (PMIS, Sportello Unico doganale e dei controlli), disciplina dei servizi portuali e utilizzo di fondi PNRR ed europei. Ciò impone un continuo adeguamento delle misure di prevenzione del rischio, della trasparenza e dell'integrità pubblica, con particolare attenzione alla mappatura dei processi critici, alla tracciabilità delle decisioni e alla qualità delle informazioni pubblicate. La Sicilia Orientale è riconosciuta come area a significativa presenza di organizzazioni criminali interessate ad appalti infrastrutturali, servizi di logistica e trasporto, gestione delle aree demaniali, ciclo dei rifiuti e bonifiche industriali. Le infiltrazioni possono manifestarsi in modo diretto (imprese controllate o contigue alla criminalità) o indiretto (pressioni su funzionari, pratiche collusive tra operatori), creando rischi elevati lungo tutta la filiera decisionale. Questo scenario rende necessario rafforzare i controlli sugli operatori (white list, verifiche antimafia, protocolli di legalità con le Prefetture), la digitalizzazione e tracciabilità delle procedure, la rotazione degli incarichi e la separazione delle funzioni, oltre alla formazione mirata del personale sulla prevenzione dei rischi corruttivi. La complessità dei procedimenti portuali, la molteplicità di soggetti coinvolti e la rilevanza strategica delle risorse gestite rendono indispensabile un livello molto alto di trasparenza amministrativa e di presidio della legalità.

In questo quadro, le indicazioni del nuovo PNA ANAC 2025 forniscono un riferimento essenziale. Il Piano richiama la necessità di un'analisi integrata dei rischi all'interno del PIAO, ponendo al centro la mappatura dei processi maggiormente esposti e un forte focus su digitalizzazione, trasparenza dinamica e open data, rafforzamento dei presidi contro le infiltrazioni criminali, attenzione alla comunicazione pubblica e all'accountability, e controllo degli impatti dei fondi PNRR e del nuovo Codice dei Contratti (D.Lgs. 36/2023).

Per il cluster portuale della Sicilia Orientale, ciò significa presidiare con particolare cura i procedimenti di concessione demaniale, gli affidamenti e i contratti, la gestione del demanio e dei controlli sulle attività, le autorizzazioni ai servizi portuali, la gestione delle emergenze e delle funzioni di safety/security. Il PNA sottolinea come contesti caratterizzati da disoccupazione elevata, economia informale e rischio di infiltrazioni richiedano misure di prevenzione rafforzate (verifiche antimafia approfondite, monitoraggio

dei subappalti e delle filiere, protocolli di legalità, tracciabilità avanzata delle decisioni) e un coordinamento stringente tra amministrazioni, specie quando i processi sono condivisi tra più soggetti e la digitalizzazione è incompleta. In tale prospettiva, l'AdSP MSOr orienta la propria strategia verso una gestione integrata del rischio corruttivo, puntando su trasparenza, digitalizzazione, cooperazione istituzionale e cultura dell'integrità come elementi strutturali della propria azione.

L'ultimo PNA 2025 richiama con forza il rischio che gli Enti pubblici possano essere "catturate" da interessi esterni particolarmente forti, in primo luogo economici, capaci di orientare scelte e procedure in modo distorto rispetto all'interesse pubblico. Nel caso dei porti di Augusta e Catania questo pericolo risulta amplificato dalla rilevanza strategica nazionale dei traffici energetici e industriali, dal movimento di ingenti somme negli appalti marittimi e nelle concessioni pluriennali, nonché dalla presenza, nel contesto territoriale, di imprese potenzialmente collegate o contigue ad ambienti criminali. In tale scenario il PNA non si limita a un richiamo generale, ma chiede agli enti di dotarsi di un sistema di monitoraggio continuo, fondato su controlli antimafia sistematici su appalti, concessioni e affidamenti, verifiche sui subappalti e sulle filiere produttive e segnalazioni tempestive di anomalie e indicatori di rischio. Per le Autorità di Sistema Portuale, ANAC raccomanda inoltre l'uso coordinato di basi dati integrate (white list, interdittive, banca dati ANAC), di sistemi digitali che garantiscano la piena tracciabilità delle procedure e di una chiara segregazione delle funzioni nei processi più sensibili.

Sul fronte della trasparenza, il PNA introduce un concetto "rafforzato" di trasparenza dinamica, intesa non come mera pubblicazione di documenti, ma come insieme di pratiche volte ad assicurare un'accessibilità effettiva, un aggiornamento tempestivo e una qualità elevata delle informazioni rese disponibili al pubblico. Ciò implica, tra l'altro, la pubblicazione di dati in formato aperto e interoperabile, così da favorire riusi e controlli diffusi, in un contesto in cui cittadini, imprese, media e stakeholder richiedono sempre più informazioni in tempo reale. Per un'Autorità di Sistema Portuale ciò significa rendere facilmente consultabili e comprensibili i dati relativi a concessioni, autorizzazioni e occupazioni del demanio, gli elementi essenziali degli appalti (in raccordo con i nuovi sistemi, come SIMOG 2.0), lo stato di avanzamento dei progetti PNRR e i dati ambientali e sui traffici portuali. Il PNA invita, inoltre, a potenziare la comunicazione istituzionale, non solo per rispettare obblighi formali, ma per rafforzare la fiducia pubblica e rendere leggibili le motivazioni delle decisioni e l'iter delle procedure.

In sintesi, alla luce delle indicazioni ANAC, il contesto esterno in cui opera l'AdSP del Mare di Sicilia Orientale è caratterizzato da fattori che accrescono il rischio corruttivo e richiedono misure di prevenzione particolarmente robuste. Tra i primi rientrano l'elevata rilevanza economica delle attività portuali, la forte competizione tra operatori privati portatori di interessi significativi, la presenza radicata di fenomeni criminali nel territorio, la complessità istituzionale e normativa e l'afflusso di ingenti flussi finanziari pubblici, inclusi quelli legati al PNRR. Tra i secondi si collocano l'esigenza di una trasparenza dinamica e di una digitalizzazione integrale delle procedure, il monitoraggio continuo del ciclo di vita del contratto, la cooperazione strutturata con Prefetture e autorità di controllo, la consultazione e il coinvolgimento attivo degli stakeholder e la piena tracciabilità delle decisioni e delle interlocuzioni esterne. In questo

quadro, la capacità dell'AdSPMSOr di presidiare tali dimensioni diventa elemento decisivo per governare il rischio e mantenere alta la tutela dell'interesse pubblico.

2.4.4 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

L'assetto organizzativo interno, aggiornato con il Regolamento di organizzazione e funzionigramma approvato con Decreto Presidenziale n. 26 del 9 aprile 2025, si caratterizza per una struttura articolata e multilivello, funzionale alla gestione di competenze complesse e altamente specialistiche

La Segreteria Tecnico Operativa, posta sotto la direzione del Segretario Generale, è organizzata in Direzioni, Uffici e Servizi, con una distribuzione delle funzioni che riflette la pluralità delle attività affidate all'Ente: dalla gestione del demanio marittimo e delle concessioni, alla realizzazione delle infrastrutture portuali, fino alla regolazione dei servizi portuali, ai controlli sugli operatori e alla gestione di ingenti risorse finanziarie pubbliche. La presenza di uffici territoriali e amministrativi decentrati (Catania, Siracusa e Pozzallo) consente all'Autorità di operare su un ambito territoriale esteso, ma al contempo introduce elementi di complessità organizzativa che, come evidenziato dal PNA ANAC, incidono sulla gestione dei rischi e richiedono un attento coordinamento interno. L'Ente opera in un contesto organizzativo complesso, caratterizzato da una pluralità di funzioni amministrative, tecniche e regolatorie strettamente interconnesse. L'assetto interno dell'Ente è strutturato per rispondere alla gestione integrata dei porti di competenza e alle numerose attribuzioni previste dalla normativa di settore, che spaziano dalla gestione del demanio marittimo alla realizzazione di infrastrutture portuali, dalla regolazione dei servizi portuali ai controlli sugli operatori economici.

La dotazione organica vigente, pari a 85 unità tra personale dirigenziale, quadri e personale impiegatizio, risulta coerente con le funzioni istituzionali, ma evidenzia una concentrazione di competenze specialistiche in alcuni settori particolarmente esposti al rischio corruttivo, quali il demanio, i contratti pubblici, le opere marittime e la gestione dei finanziamenti. In tali ambiti, il numero limitato di risorse, unito all'elevata specializzazione richiesta, può determinare situazioni di sovraccarico operativo e una ridotta possibilità di rotazione degli incarichi, fattori che il PNA individua come potenziali elementi di vulnerabilità organizzativa. La struttura riflette la necessità di presidiare processi ad elevata specializzazione tecnica e giuridica, spesso caratterizzati da rilevanti impatti economici e da frequenti interazioni con soggetti esterni pubblici e privati. Tale articolazione consente un presidio funzionale delle attività, ma comporta anche un'elevata interdipendenza tra le strutture, che richiede un costante coordinamento interno per garantire coerenza, uniformità di azione amministrativa e rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza.

Un elemento qualificante del contesto interno è rappresentato dalla presenza di un Ufficio dedicato alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e alla performance (Struttura Tecnica Permanente o di Supporto, c.d. STP), incardinato nel Segretariato Generale. Tale struttura svolge funzioni di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), curando la predisposizione e l'aggiornamento del PIAO, il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione e il presidio delle segnalazioni di illecito.

La Struttura Tecnica di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e al ciclo della performance costituisce un presidio organizzativo trasversale, incaricato di garantire l'integrazione effettiva tra anticorruzione, trasparenza, etica pubblica e performance, in coerenza con il PIAO e con le indicazioni dell'ANAC.

La struttura svolge in forma unitaria e coordinata tutte le attività riconducibili ai seguenti ambiti:

- prevenzione della corruzione;
- trasparenza amministrativa;
- promozione dell'etica pubblica e dell'integrità;
- supporto tecnico al ciclo della performance e al sistema di valutazione.

L'approccio adottato è preventivo, integrato e orientato ai risultati, superando una logica meramente adempimentale. Le attività sono principalmente il supporto al RPCT nella redazione, aggiornamento e attuazione della sezione anticorruzione del PIAO, la cura della mappatura dei processi e l'analisi dei rischi corruttivi, proporre e monitorare le misure di prevenzione, generali e specifiche, il coordinamento del sistema di monitoraggio e reporting sullo stato di attuazione delle misure, il supporto alla gestione delle segnalazioni di illecito (whistleblowing), nel rispetto delle garanzie di riservatezza ed infine, non da ultimo, il fornire assistenza alle strutture organizzative per l'applicazione delle misure anticorruzione. La struttura contribuisce a trasformare la prevenzione della corruzione da obbligo formale a leva di miglioramento dei processi e della qualità amministrativa.

Di seguito alcune delle attività relative all'azione di Trasparenza, Integrità e Performance svolte dalla STP:

- presidia l'attuazione degli obblighi di trasparenza amministrativa;
- supporta il RPCT nell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente";
- definisce standard organizzativi e procedurali per la pubblicazione dei dati;
- verifica completezza, tempestività e qualità delle informazioni pubblicate;
- promuove una visione della trasparenza come strumento di accountability, e non come mero adempimento.
- supporto all'adozione, aggiornamento e applicazione del Codice di comportamento;
- analisi e gestione dei conflitti di interesse;
- predisposizione di indirizzi e strumenti operativi per l'etica organizzativa;
- promozione di iniziative formative e di sensibilizzazione;
- supporto agli organi competenti in materia disciplinare e di responsabilità.
- supporta la progettazione e l'attuazione del ciclo della performance, in coerenza con il PIAO;
- contribuisce alla definizione di obiettivi, indicatori e target, anche in chiave anticorruzione e trasparenza;
- assicura l'integrazione tra: programmazione strategica, performance organizzativa, performance individuale;
- collabora con l'OIV;
- monitora l'impatto delle misure organizzative sui risultati dell'ente.
- un fattore di stabilità e continuità del sistema di prevenzione;

- una garanzia di coerenza tra programmazione, attuazione e controllo;
- un presidio di credibilità istituzionale;
- un elemento chiave per l'evoluzione da un'amministrazione "conforme" a un'amministrazione responsabile, trasparente e orientata ai risultati.

Dal punto di vista dei processi interni, l'AdSPMSOr gestisce procedimenti ad elevato contenuto tecnico-giuridico e con margini di discrezionalità amministrativa significativi. In particolare, i processi relativi alle concessioni demaniali marittime, agli affidamenti di lavori marittimi, ai controlli sugli operatori portuali, alla gestione degli interventi finanziati dal PNRR e al rilascio delle autorizzazioni ex art. 16 della legge n. 84/1994 costituiscono il nucleo centrale dell'azione amministrativa dell'Ente. Tali processi coinvolgono più Direzioni e richiedono un costante coordinamento tra strutture tecniche, amministrative e legali, nonché frequenti interazioni con soggetti esterni pubblici e privati. Questi elementi, se da un lato rappresentano un fattore di efficienza operativa, dall'altro richiedono un sistema di prevenzione del rischio corruttivo particolarmente attento e calibrato sulle specificità organizzative dell'Ente.

Dal punto di vista della di una delle misure più importanti quella della digitalizzazione, l'Ente si colloca in una fase di livello medio, caratterizzata dall'utilizzo di strumenti informatici e piattaforme digitali per alcune fasi dei procedimenti amministrativi, in particolare per la gestione del protocollo, degli affidamenti e della contabilità, pur permanendo componenti procedurali a carattere non completamente informatizzato. Tale situazione consente un discreto livello di tracciabilità dei processi, ma richiede un costante impegno per migliorare l'integrazione dei sistemi, ridurre le asimmetrie informative e garantire una maggiore uniformità nella gestione dei flussi documentali.

La valutazione del rischio corruttivo dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale è stata condotta in coerenza con l'impostazione metodologica delineata dal PNA ANAC 2025, che prevede l'analisi integrata del contesto esterno e interno, la mappatura dei processi e l'individuazione degli eventi rischiosi connessi allo svolgimento delle attività istituzionali.

Alla luce del contesto organizzativo e delle funzioni attribuite all'Ente, sono stati individuati come prioritari i processi che presentano una combinazione di elevata rilevanza economica, ampia discrezionalità amministrativa e frequente interazione con soggetti esterni.

Tra questi assumono particolare rilievo la gestione delle concessioni demaniali marittime, gli affidamenti di lavori infrastrutturali, i controlli sugli operatori portuali, la gestione degli interventi finanziati dal PNRR e il rilascio delle autorizzazioni ex art. 16 della legge n. 84/1994.

Nel complesso, tenuto conto anche del livello medio di digitalizzazione, che consente una tracciabilità parziale ma non ancora pienamente integrata dei processi, il rischio intrinseco dei principali procedimenti dell'Ente è valutato come medio-alto, rendendo necessaria l'adozione di misure di prevenzione mirate, proporzionate e coerenti con la reale capacità organizzativa dell'Autorità.

In particolare, la **gestione delle concessioni demaniali marittime** rappresenta un ambito nel quale il rischio corruttivo è accresciuto dalla durata pluriennale dei titoli concessori, dal valore economico delle

aree e dalla complessità delle valutazioni tecniche e comparative richieste. Il rischio si manifesta soprattutto nelle fasi di rilascio, rinnovo, modifica e controllo delle concessioni, ove possono insorgere pressioni esterne o tentativi di influenza indebita. La gestione delle concessioni demaniali rappresenta un ambito a rischio medio-alto, in quanto incide sull'assegnazione di beni pubblici di rilevante valore economico e strategico e richiede valutazioni tecniche e amministrative complesse. Il rischio corruttivo può manifestarsi nelle fasi di rilascio, rinnovo, modifica e controllo delle concessioni, soprattutto in presenza di pressioni esterne o di interessi economici consolidati.

Analogamente, gli **affidamenti di lavori infrastrutturali** costituiscono un'area ad elevata esposizione al rischio, in considerazione dell'importo degli appalti, della complessità tecnica delle opere e della necessità di rispettare stringenti tempistiche, in particolare per gli interventi finanziati dal PNRR. In tali procedimenti, il rischio corruttivo può emergere nelle fasi di programmazione, progettazione, selezione del contraente ed esecuzione del contratto, anche attraverso pratiche collusive o interferenze nella gestione dei subappalti. Gli affidamenti di lavori marittimi e infrastrutturali, anche connessi all'attuazione del PNRR, presentano un livello di rischio elevato per l'importanza degli importi coinvolti, la complessità tecnica delle opere e la necessità di rispettare tempi stringenti. In tali procedimenti, il rischio è distribuito lungo l'intero ciclo di vita del contratto, dalla programmazione alla fase esecutiva, con particolare attenzione alla gestione delle varianti, dei subappalti e delle attività di rendicontazione.

Un ulteriore ambito critico è rappresentato dai **controlli sugli operatori portuali** e dalle attività di vigilanza sul rispetto delle condizioni concessorie e autorizzative. La natura ispettiva di tali funzioni, unita al contatto diretto con i soggetti controllati, espone il personale al rischio di indebite pressioni o di comportamenti non imparziali, rendendo necessario un presidio costante delle modalità operative e della tracciabilità delle attività svolte. I controlli sugli operatori portuali e sulle attività svolte all'interno degli scali costituiscono un ulteriore ambito sensibile, in quanto implicano un contatto diretto tra l'amministrazione e i soggetti controllati. Il rischio corruttivo in questo caso è legato alla possibilità di comportamenti non uniformi o influenzati da pressioni esterne, rendendo essenziale la formalizzazione delle attività ispettive e la tracciabilità degli esiti.

La gestione degli **interventi finanziati dal PNRR** introduce ulteriori profili di rischio, legati alla rilevanza delle risorse pubbliche impiegate e alla complessità dei sistemi di rendicontazione e monitoraggio. In questo contesto, il rischio corruttivo non riguarda soltanto l'affidamento dei contratti, ma anche la corretta gestione finanziaria, il rispetto dei vincoli di destinazione delle risorse e la trasparenza delle informazioni trasmesse agli organismi di controllo. La gestione degli interventi finanziati dal PNRR introduce specifici profili di rischio legati alla rilevanza delle risorse pubbliche, alla complessità dei sistemi di monitoraggio e alla necessità di garantire la coerenza tra obiettivi, spese e risultati. Il rischio non riguarda soltanto la fase di affidamento, ma anche la gestione finanziaria e il rispetto dei vincoli imposti dalla normativa nazionale ed europea.

Infine, il **rilascio delle autorizzazioni ex art. 16** della legge n. 84/1994, relative allo svolgimento delle operazioni e dei servizi portuali, rappresenta un processo sensibile in quanto incide direttamente

sull'accesso al mercato e sulla concorrenza tra operatori. Il rischio è connesso principalmente alla valutazione dei requisiti soggettivi e oggettivi degli operatori e alla gestione dei procedimenti di rinnovo e revoca. Il rilascio delle autorizzazioni ex art. 16 della legge n. 84/1994 incide direttamente sull'accesso al mercato dei servizi portuali e sulla concorrenza tra operatori.

Considerati nel loro complesso, i processi sopra descritti presentano un livello di rischio intrinseco medio-alto, che richiede l'adozione di misure di prevenzione mirate, proporzionate e costantemente monitorate. In coerenza con il PNA 2025, la valutazione del rischio dell'AdSPMSOr assume pertanto un approccio prudenziale, fondato sulla presunzione di rischio elevato per i processi a maggiore impatto economico e strategico, al fine di orientare in modo efficace le misure di trattamento del rischio e le azioni di miglioramento organizzativo.

A tal proposito, le misure di prevenzione della corruzione sono definite tenendo conto delle risultanze dell'analisi del contesto esterno e interno, della valutazione del rischio condotta sui processi sensibili e delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2025.

L'impostazione seguita è coerente con l'approccio del PNA, che privilegia misure concrete, effettivamente attuabili e integrate nei processi organizzativi, evitando soluzioni meramente formali o non sostenibili nel tempo. Si conferma l'applicazione delle misure generali previste dalla normativa vigente e dal PNA, quali il rispetto del Codice di comportamento, la disciplina in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, la gestione delle segnalazioni di illecito (whistleblowing) e la formazione obbligatoria del personale in materia di etica pubblica, anticorruzione e trasparenza.

Tali misure assumono particolare rilievo in un contesto organizzativo caratterizzato da una forte specializzazione delle funzioni e da una limitata possibilità di rotazione del personale nei settori tecnici e amministrativi più esposti. Per questo motivo, l'Ente valorizza strumenti alternativi alla rotazione ordinaria, quali la separazione delle funzioni, il rafforzamento dei controlli interni e la supervisione gerarchica, in linea con quanto previsto dal PNA ANAC. Un ruolo centrale è attribuito all'Ufficio RPCT del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che assicura il coordinamento delle misure preventive, il monitoraggio della loro attuazione e il supporto alle strutture operative nella corretta applicazione della normativa.

In particolare, con riferimento alla gestione delle concessioni demaniali marittime, le misure di prevenzione sono orientate a ridurre i margini di discrezionalità non presidiata e a rafforzare la tracciabilità delle decisioni. In particolare, l'Ente assicura la formalizzazione delle fasi istruttorie, la motivazione puntuale dei provvedimenti adottati, la pubblicità degli atti rilevanti e la separazione tra funzioni istruttorie e decisionali, compatibilmente con l'assetto organizzativo.

Per quanto riguarda gli affidamenti di lavori infrastrutturali, incluse le opere finanziate dal PNRR, le misure preventive si concentrano sull'intero ciclo di vita del contratto. L'Ente rafforza il presidio delle fasi di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione, prevedendo controlli puntuali sul rispetto delle procedure, sulla gestione delle varianti e dei subappalti e sulla corretta rendicontazione delle

spese. In un contesto di digitalizzazione limitata, particolare attenzione è posta alla conservazione ordinata della documentazione e alla tracciabilità dei flussi decisionali, anche mediante l'utilizzo sistematico dei protocolli informatici disponibili.

Nei controlli sugli operatori portuali, l'Ente adotta misure volte a garantire imparzialità, uniformità di comportamento e trasparenza dell'azione ispettiva. Tali misure comprendono la formalizzazione delle attività di controllo, la definizione di criteri operativi condivisi e la documentazione degli esiti delle verifiche, riducendo il rischio di discrezionalità non tracciata e di pressioni indebite sul personale addetto.

Con riferimento alla gestione degli interventi PNRR, l'Autorità applica un sistema di controlli rafforzati, coerente con le indicazioni del PNA e della normativa di settore. Le misure adottate mirano a garantire la separazione delle funzioni tra programmazione, gestione e rendicontazione, il monitoraggio costante dello stato di avanzamento degli interventi e la verifica della coerenza tra spese sostenute e obiettivi finanziati. Particolare attenzione è riservata alla trasparenza delle informazioni e alla correttezza dei dati trasmessi agli organismi di controllo.

Per il rilascio delle autorizzazioni ex art. 16 della legge n. 84/1994, le misure di prevenzione sono orientate a garantire parità di trattamento tra gli operatori economici, attraverso criteri istruttori chiari, verifiche puntuali dei requisiti e motivazione adeguata dei provvedimenti. La pubblicità degli atti e la tracciabilità delle fasi procedurali costituiscono strumenti essenziali per ridurre il rischio di favoritismi o interferenze esterne.

Il basso livello di digitalizzazione rappresenta un fattore di rischio riconosciuto dall'Ente e, al contempo, un ambito prioritario di intervento. In coerenza con il PNA ANAC 2025–2027, la digitalizzazione è considerata una misura di prevenzione strutturale, da sviluppare in modo graduale e sostenibile. L'AdSPMSOr orienta pertanto le proprie azioni verso il rafforzamento della tracciabilità dei procedimenti, l'uso sistematico delle piattaforme disponibili per gli affidamenti e la progressiva informatizzazione dei flussi documentali, con particolare riferimento ai processi a più elevato rischio corruttivo.

Le misure di prevenzione adottate sono oggetto di monitoraggio costante da parte del RPCT, che verifica l'effettiva attuazione delle azioni previste e ne valuta l'adeguatezza rispetto all'evoluzione del contesto organizzativo e normativo. I risultati del monitoraggio confluiscono negli aggiornamenti annuali del PIAO e costituiscono la base per eventuali interventi correttivi o di rafforzamento delle misure esistenti.

2.4.5 LA MAPPATURA DEI PROCESSI E L'IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI.

La mappatura dei processi serve ad individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico. Così come previsto

nel PIAO del triennio precedente l'Ente ha provveduto nel corso del 2023 ad aggiornare le mappature dei processi, al fine di integrare le schede dei processi già mappati di ulteriori elementi, riguardanti in particolar modo il monitoraggio delle misure specifiche individuate e di redigere ex novo le schede dei processi non ancora mappati.

Come già detto dal 2024, l'Ente si è dotata di un "Sistema di Gestione della Qualità" certificato, conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 9001. In questo contesto normativo ed organizzativo, l'Ente ha compiuto un ulteriore passo in avanti nella gestione della mappatura dei processi, acquisendo apposita piattaforma IT, all'interno della quale ogni Direzione ha inserito i propri processi mappati, attraverso l'utilizzo di diagrammi di flusso.

L'uso dei diagrammi di flusso nel quality management e nell'ambito della ISO 9001 rappresenta una prassi sempre più diffusa e riconosciuta per la sua efficacia nell'ottimizzazione dei processi aziendali. I *flowchart* possono avere in vari aspetti del management della qualità e possono essere utilizzati non solo come strumenti per la corretta archiviazione della documentazione e l'analisi ma anche come strumenti per migliorare la comunicazione, la formazione, la pianificazione strategica e la gestione dei rischi, anche corruttivi.

Parallelamente alla importante attività sopra descritta, l'Ente ha comunque eseguito la ormai ordinaria attività di monitoraggio delle mappature dei processi che consente un approfondimento specifico in materia di anticorruzione.

Le suddette attività si sono svolte durante gli incontri organizzati dal RPCT e il suo STAFF con tutti i dipendenti di ciascun ufficio, secondo il principio per cui tutti, a prescindere dal livello di inquadramento/responsabilità all'interno dell'Amministrazione possono dare il loro contributo nella lotta alla corruzione.

Lo schema delle mappature è stato calato in un file excel redatto per righe e colonne, che riporta in forma sequenziale, le informazioni concernenti a: - Descrizione del processo – Responsabile - Descrizione Attività - Esecutore attività - Descrizione comportamento a rischio - Valore del rischio (basso, medio, alto) – Motivazione – Misure generali – Misure Specifiche – Tipologia misura – Indicatore di monitoraggio – Stato di attuazione – Target – Responsabile attuazione.

Invero, con Direttiva n. 102 del 6.05.2025, il MIT ha assegnato uno specifico obiettivo anticorruzione ai Presidenti delle AdSP che prevedeva espressamente: "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" il cui indicatore prevedeva alla data del 31.12.2025 il completamento dell'aggiornamento della mappatura con adozione di misure di prevenzione di rischio corruttivo per il 100% degli uffici e trasmissione al RPCT.

In questo contesto, l'Ente ha inteso procedere con una revisione delle mappature anticorruzione dei processi di ciascuna Direzione con particolare attenzione alle eventuali misure specifiche anticorruzione

da applicare ovvero già applicate alle procedure finanziati con fondi PNRR e PNC, così come espressamente richiesto dall'obiettivo in questione.

Il Servizio Anticorruzione, facente parte dell'Ufficio RPCT, ha calendarizzato le attività di monitoraggio e revisione delle mappature anticorruzione con tutte le Direzioni, trasmettendo una nota interna di coordinamento (nota n. 4435 del 12.06.2025).

Per ciascun processo elencato, il gruppo di lavoro unitamente ai Dirigenti:

- ha rivisto le singole attività comprese in ciascun processo, aggiornandole, ove necessario,
- esaminato le misure specifiche a suo tempo previste;
- individuato nuove possibili misure da attuare.

Con particolare riferimento alle opere finanziate con fondi PNRR e PNC l'Ente è stata predisposta una ulteriore mappatura denominata "*Procedimenti PNRR e PNC*" che, dal punto di vista della riferibilità agli uffici, racchiude le attività e/o processi o parti dei medesimi, svolte maggiormente dalla Direzione Contratti e Appalti, dalla Direzione Amministrazione Contabilità Pianificazione Finanziaria e dalle due direzioni tecniche, Infrastrutture e Tecnica Manutenzioni.

E' stata, altresì, predisposta una apposita mappatura dedicata al processo relativo alla nomina di consulenti e fornitori, attività ritenuta ad alto rischio corruttivo e, dunque, meritevole di essere gestita con apposita mappatura e specifiche misure di prevenzione della corruzione atte alla gestione dei rischi corruttivi che si possono paventare nell'espletamento delle attività previste per questo procedimento.

Si ribadisce, altresì, che per tutte le procedure finanziati con fondi PNRR e PNC l'Ente nel 2024 si è dotato di un preciso Piano di Controlli (allegato parte integrante del PIAO 2024 – 2026, approvato con Decreto n. 14 del 31.01.2024) sulla scorta delle "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori", allegate alla Circolare n. 30 del 11 agosto 2022, che individua i controlli che ciascun Soggetto attuatore è tenuto a porre in essere per assicurare che le spese sostenute per la realizzazione dei progetti del PNRR siano regolari e conformi alla normativa vigente e congruenti con i risultati raggiunti. Dunque, il Piano dei Controlli è finalizzato a fornire indicazioni operative per lo svolgimento delle attività di verifica interna delle operazioni finanziate dal Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR).

Il Piano, composto da n. 8 check list che ne fanno parte integrante, oltre a rappresentare un utile strumento di lavoro a supporto del personale preposto alle attività di verifica, attraverso l'utilizzo delle check list ha offerto una immediata evidenza circa la documentazione comprovante il lavoro svolto, la data ed i risultati della verifica stessa.

Il lavoro di revisione e integrazione delle mappature anticorruzione ha previsto l'organizzazione di n. 2 incontri con le singole Direzioni, l'elaborazione dei risultati dei monitoraggi che si effettuavano durante gli incontri, la individuazione di precise misure specifiche con i relativi target temporali e validi indicatori di misurabilità.

I dipendenti hanno risposto anche alla check list di monitoraggio delle misure anticorruzione anche di carattere generale e, conclusivamente, in data 31.12.2025 l'Ufficio RPCT, composto dai dipendenti

facenti parte della STP, con nota prot. n. 15987, ha trasmesso formalmente al RPCT il file completo di tutte le mappature anticorruzione aggiornate nel corso di tutto l'anno.

2.4.6 MISURE DI CARATTERE GENERALE PER PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE.

Le misure di prevenzione adottate dall'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale sono definite sulla base dell'analisi del contesto e della valutazione del rischio e sono orientate a garantire l'integrità dell'azione amministrativa, la trasparenza dei processi decisionali e la corretta gestione delle risorse pubbliche, in coerenza con il PNA ANAC 2025–2027.

L'Ente applica le misure generali previste dalla normativa vigente, tra cui il Codice di Comportamento, la disciplina in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, la gestione delle segnalazioni di illecito e la formazione del personale sui temi dell'etica pubblica e della prevenzione della corruzione. Tali misure sono integrate in un sistema organizzativo che tiene conto della specializzazione delle funzioni e della necessità di assicurare continuità operativa nei settori più esposti.

Con riferimento ai processi di gestione delle concessioni demaniali, le misure di prevenzione sono orientate a garantire la tracciabilità delle fasi procedurali, la motivazione puntuale dei provvedimenti e la pubblicità degli atti rilevanti, riducendo i margini di discrezionalità non presidiata. La separazione tra funzioni istruttorie e decisionali, ove compatibile con l'organizzazione interna, costituisce un ulteriore presidio di prevenzione.

Per gli affidamenti di lavori marittimi e infrastrutturali, incluse le opere PNRR, l'Autorità rafforza il controllo sull'intero ciclo del contratto, assicurando il rispetto delle procedure, la corretta gestione delle varianti e dei subappalti e la trasparenza delle informazioni. Il livello medio di digitalizzazione consente l'utilizzo di piattaforme informatiche per alcune fasi, mentre l'Ente promuove il progressivo miglioramento dell'integrazione dei sistemi per rafforzare la tracciabilità e il monitoraggio.

Nei controlli sugli operatori portuali, le misure preventive sono finalizzate a garantire uniformità di comportamento, imparzialità e documentazione sistematica delle attività svolte, riducendo il rischio di pressioni indebite e favorendo la trasparenza dell'azione amministrativa.

La gestione degli interventi PNRR è supportata da misure specifiche di monitoraggio e controllo, che prevedono la separazione delle funzioni tra programmazione, gestione ed esecuzione, la verifica periodica dello stato di avanzamento e la corretta rendicontazione delle spese, in coerenza con i requisiti normativi e con le indicazioni ANAC.

La digitalizzazione, pur collocandosi su un livello medio, è considerata una leva strategica di prevenzione. L'Autorità promuove il rafforzamento progressivo dei sistemi informativi, l'uso sistematico delle piattaforme disponibili e il miglioramento della qualità dei dati pubblicati, integrando le politiche di trasparenza con quelle di prevenzione della corruzione.

Il sistema di prevenzione è infine supportato da un'attività di monitoraggio continuo, svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che verifica l'effettiva attuazione delle misure e ne valuta l'adequazione rispetto all'evoluzione del contesto organizzativo e normativo. Gli esiti del monitoraggio costituiscono la base per l'aggiornamento periodico del PIAO e per il miglioramento continuo del sistema di integrità dell'Ente.

Per ciascuna delle misure di prevenzione di seguito esposte, si procederà dapprima a illustrare i risultati conseguiti nell'anno precedente e, successivamente, a descrivere le attività pianificate per l'anno in corso, sulla base di quanto emerso dall'analisi degli esiti precedenti.

Le misure di carattere generale per il 2025 restano invariate rispetto a quelle già adottate.

A) FORMAZIONE:

La formazione del personale è una delle misure obbligatorie di prevenzione della corruzione e riveste un ruolo cruciale per promuovere l'etica, l'integrità e la consapevolezza dei rischi corruttivi. L'art. 1 della Legge n. 190/2012 stabilisce l'obbligo di prevedere, all'interno del Piano di Prevenzione della Corruzione, percorsi formativi specifici per le attività a maggior rischio corruttivo.

Consapevole dell'importanza di tale misura, l'AdSPMSOr ha pianificato per il triennio 2024-2026 un programma di formazione articolato su due livelli:

- Livello Generale: rivolto a tutto il personale, con l'obiettivo di diffondere la cultura dell'etica e della legalità, sensibilizzando i dipendenti sui temi della prevenzione della corruzione.
- Livello Specifico: destinato al personale operante nelle aree a maggior rischio corruttivo, con iniziative di formazione mirate rivolte al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ai referenti per la trasparenza e prevenzione e a tutte le figure coinvolte nel processo di prevenzione, al fine di accrescere le loro competenze tecniche.

Di seguito si elencano i corsi in materia di anticorruzione svolti dal personale dipendente nel corso del 2025.

Titolo: L'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e antiriciclaggio

- Il Nuovo PNA, Pianificazione, Anticorruzione, Valore pubblico: unificare, semplificare e rafforzare gli strumenti di programmazione. Gli obiettivi strategici - Ruolo e responsabilità dell'organo di indirizzo e coordinamento con gli altri strumenti di programmazione. Gli scenari del nuovo PNA e delle Funzioni dell'RPCT.
- L'aggiornamento PNA 2024. La Delibera ANAC n. 605 / 2023.
- Il ruolo del RPCT nell'attività di prevenzione della corruzione: i requisiti per la nomina; le procedure per la revoca dell'incarico e il divieto di interventi discriminatori.
- Il collegamento con il sistema dei controlli interni: come creare un sistema di controlli efficace.

- Processo di gestione del rischio corruzione: analisi del contesto esterno e interno di riferimento; l'autoanalisi organizzativa; la valutazione dei rischi e la ponderazione; l'individuazione delle aree di rischio.
- Il ruolo del RPCT nella fase di valutazione e gestione del rischio; il coinvolgimento dei dipendenti; la mappatura dei processi. Il coordinamento complessivo con i soggetti coinvolti: esempi pratici e best practices gestionali.
- Identificazione delle misure di trattamento del rischio: modalità e logiche di progettazione, verifica, monitoraggio e controllo delle stesse.
- La costruzione di un sistema di indicatori di esposizione al rischio corruttivo. Analisi di casi concreti ed esempi pratici.
- Gli obblighi di pubblicazione ed etica pubblica.
- Poteri e responsabilità del RPCT. I profili di responsabilità di Amministratori e Dirigenti degli Enti controllanti e delle società partecipate.

Titolo: Trasparenza, etica e integrità: responsabilità del dipendente pubblico

- Il significato di trasparenza amministrativa. Definizione e principi alla base della trasparenza nella pubblica amministrazione.
- Accesso civico e diritto all'informazione. Differenze tra accesso civico semplice, generalizzato e documentale; strumenti a disposizione dei cittadini.
- I doveri del dipendente pubblico. Obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Analisi dei principali articoli del D.P.R. 62/2013 e aggiornamenti successivi.
- Conflitto di interessi e obbligo di astensione. Come riconoscerlo e gestirlo secondo la normativa vigente.
- La trasparenza come leva per l'accountability. Responsabilità verso i cittadini e gli strumenti di controllo diffuso.
- Whistleblowing e tutela del segnalante.
- Obblighi e protezioni previsti dal D.Lgs. 24/2023.
- Comunicazione interna ed esterna trasparente.
- Come migliorare l'efficacia comunicativa nel rispetto della trasparenza e dell'etica.
- Cultura dell'integrità e responsabilità individuale.

Bisogna, altresì, aggiungere che, nell'ambito delle attività di formazione annuali, tutto il personale ha partecipato ad una serie di corsi, assegnati dal Servizio Formazione e tenuti all'interno della piattaforma Syllabus.

Infine, nell'ambito di uno specifico obiettivo di Performance, nel 2025 è stato istituito un preciso gruppo di lavoro a cui è stato assegnato il compito di predisporre i contenuti di n. 2 test in materia di anticorruzione e trasparenza al fine di somministrarli a tutto il personale dipendente.

L'azione di somministrazione dei test, condotta in un contesto di formazione continua, ha avuto come obiettivo primario quello di misurare e verificare il livello di preparazione del personale riguardo a tematiche fondamentali, quali la legislazione anticorruzione, le norme di trasparenza amministrativa, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali (GDPR) e cenni di diritto penale. Tale iniziativa rientra in un processo più ampio di sensibilizzazione e formazione che ha come scopo quello di assicurare che il personale pubblico sia adeguatamente informato e preparato ad operare nel rispetto delle normative vigenti, garantendo così un ambiente di lavoro trasparente e privo di conflitti di interesse. In un contesto come quello della Pubblica Amministrazione, dove la fiducia dei cittadini nelle istituzioni è un valore fondamentale, l'efficacia dei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza gioca un ruolo cruciale nel promuovere comportamenti etici e professionali. La capacità di garantire una cultura della legalità all'interno degli uffici pubblici non solo rafforza la credibilità delle istituzioni, ma costituisce anche un presupposto imprescindibile per il buon funzionamento dei servizi pubblici e per la tutela dell'interesse pubblico. Per questo motivo, la somministrazione di test ha rappresentato uno strumento efficace per monitorare costantemente il livello di consapevolezza e di aggiornamento delle risorse umane su questi temi. I risultati emersi dall'analisi dei test hanno fornito indicazioni concrete per migliorare le future rilevazioni e sviluppare politiche formative più mirate, che rispondano all'esigenza di somministrazione dei test tramite la piattaforma utilizzata, si rivelata uno strumento efficace per:

1. valutare e potenziare le competenze del personale, questo strumento, infatti, non si limita a raccogliere dati generici, ma consente di identificare con precisione le aree di miglioramento specifiche per ciascun partecipante, fornendo così un quadro chiaro e dettagliato delle competenze possedute e di quelle che necessitano di un ulteriore sviluppo;
2. rilevare lacune conoscitive e difficoltà pratiche in modo diretto e immediato, evidenziando con estrema facilità le aree di debolezza, e può diventare uno strumento valido e di facile utilizzo per la pianificazione di percorsi formativi mirati e personalizzati, adattati alle esigenze specifiche del singolo discente o del gruppo. In questo modo, è possibile evitare interventi formativi generici e non focalizzati, e concentrarsi su quelle competenze cruciali che necessitano di un approfondimento mirato;
3. aumentare la consapevolezza dei partecipanti rispetto alle proprie competenze, stimolando una riflessione attiva sul proprio livello di preparazione. Questo tipo di coinvolgimento, inoltre, favorisce un approccio partecipativo alla formazione, dove il personale ha l'opportunità di comprendere meglio le proprie aree di miglioramento fornendo indicazioni precise su come proseguire nel proprio percorso di crescita professionale.

L'analisi dei risultati dei test permette così di orientare gli interventi formativi in modo strategico, massimizzando l'efficacia della formazione. Ogni sessione formativa, infatti, può essere calibrata e adattata sulla base dei dati ottenuti, rendendo gli interventi non solo più mirati ma anche più efficaci e tempestivi. Di conseguenza, la somministrazione dei test contribuisce anche a migliorare il rendimento complessivo del personale, con benefici a lungo termine anche per l'intera organizzazione. e reali del personale.

B) **CONFLITTO DI INTERESSI:**

La misura consiste nella compilazione di una dichiarazione di assenza di conflitto di interesse e la successiva verifica.

Stato di attuazione al 01.01.2026	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Respon.	MONITORAGGI PTPCT 2024 - 2026
ATTUATO	Appalti Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi rilasciata dai Commissari di Gara	Dichiarazioni pervenute/totale delle dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	RUP	100%
ATTUATO	Appalti Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi rilasciata dal RUP	Dichiarazioni pervenute/totale delle dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	RPCT	70% delle dichiarazioni sono pervenute prima della nomina, il 30% post nomina
ATTUATO	Incarichi di collaborazione e consulenza (soggetti esterni es. Componenti Commissione Giudicatrice, componenti commissioni di concorso, Collegio Consultivo Tecnico, Collegio dei Revisori): preventiva acquisizione della dichiarazione di assenza di conflitto di interesse; Verifica da parte del RUP entro 15 giorni	Dichiarazioni pervenute/totale delle dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	RUP	80%

	dall'acquisizione della dichiarazione; conferimento dell'incarico solo a seguito di esito positivo della verifica.				
ATTUATO	Concessioni demaniali Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi rilasciata dai componenti della Commissione Istruttoria Interna organizzazioni, interessi finanziari e conflitti d'interesse, partecipazioni azionarie e degli altri interessi finanziari, come previsto dal Regolamento	Dichiarazioni pervenute/totale delle dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	Presidente Commissione Istruttoria Interna	100%

ATTUATO	Verifica sulle dichiarazioni rese dal personale in servizio	numero di verifiche effettuate/numero di dichiarazioni rese	verifiche sul 100% delle dichiarazioni rese	Dirigenti	100%
ATTUATO	Verifica sulle dichiarazioni rese dai Consulenti e Collaboratori	numero di verifiche effettuate/numero di dichiarazioni rese	100% delle dichiarazioni da acquisire	RUP	70%
ATTUATO	Appalti-nomina RUP/DEC/DL/collegi consultivi tecnici/seggiodi gara/commissione di gara Dichiarazione di assenza di conflitto di interesse rilasciata prima di affidare l'incarico	Dichiarazioni pervenute/totale delle Dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni da acquisire	i dipendenti, nel caso i soggetti nominati siano interni; il RUP nel caso in cui i soggetti nominati siano esterni	100%

L'istituto del conflitto di interessi è regolato da un articolato complesso normativo che comprende l'art. 6-bis della legge 241/1990, gli artt. 6 e 7 del d.P.R. 62/2013 e, specificamente per i dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale (AdSPMSOr), l'art. 7 del Codice di Comportamento. Queste disposizioni adottano una nozione ampia di conflitto di interessi, attribuendo rilevanza a qualsiasi situazione che, anche solo potenzialmente, possa compromettere l'imparzialità del dipendente pubblico e minare il corretto esercizio del potere decisionale.

In tale contesto, è stato aggiornato ed adottato il nuovo "Regolamento in materia di conflitto di interessi, inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi extraistituzionali e pantouflage". Tale regolamento, approvato con Decreto Presidenziale n. 37 del 17 maggio 2024, mira a rafforzare la trasparenza e l'integrità dell'azione amministrativa. L'iniziativa costituisce un ulteriore passo verso l'adeguamento normativo e il rafforzamento dei presidi di prevenzione dei conflitti di interesse e delle situazioni di incompatibilità negli incarichi pubblici e istituzionali.

C) ROTAZIONE ORDINARIA:

La rotazione "ordinaria" del personale rappresenta una misura organizzativa preventiva finalizzata a ridurre il rischio di consolidamento di relazioni che potrebbero alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.

Tale fenomeno può verificarsi a seguito della prolungata permanenza di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. In questo contesto, è stato rilevato che una maggiore disponibilità di risorse in organico potrebbe facilitare, in chiave di prevenzione della corruzione, l'applicazione delle misure di contenimento del rischio. Tali misure mirano a frammentare i processi tra più soggetti, promuovere la condivisione delle attività o assegnarne la gestione a rotazione. Queste pratiche consentono di limitare i rischi di "mala gestio" e corruzione, come evidenziato negli aggiornamenti del PNA 2018 e 2019.

L'efficace applicazione della rotazione richiede, oltre a un'adeguata dotazione organica, anche una pianificazione strutturata che consenta la formazione professionale del personale interessato. I dipendenti chiamati a ruotare devono essere preparati a gestire nuovi procedimenti, evitando interruzioni nell'efficienza amministrativa.

Per garantire un'applicazione organica e coerente della rotazione, l'Ente, nel 2025, si è dotato di una specifica regolamentazione interna, che è confluita nel T.U. di gestione del personale. La detta regolamentazione disegna l'ambito di applicazione, i vincoli alla rotazione, la distinzione della regolamentazione della rotazione del personale dipendente da quello dirigente, la necessaria formazione e affiancamento della persona da rotare, il periodo di raffreddamento (il c.d. cooling off period) e le misure alternative in caso di impossibilità di attuazione della misura generale della rotazione.

Per ulteriori approfondimenti, si rimanda a quanto chiarito nel paragrafo 3.3 della Sottosezione di Programmazione – Piano Triennale del fabbisogno del personale, Lett. I) del PIAO 2024-2026.

D) ROTAZIONE STRAORDINARIA:

La rotazione straordinaria, disciplinata dalle “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”, si applica obbligatoriamente al personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari relativi a condotte di natura corruttiva, sia con rilevanza penale che senza.

Le modalità di applicazione variano a seconda della categoria di personale interessata:

- Personale non dirigenziale: la rotazione consiste nell’assegnazione del dipendente ad un diverso ufficio o servizio.
- Personale dirigenziale: la rotazione comporta la revoca dell’incarico dirigenziale, con la possibilità di assegnazione ad un altro incarico non dirigenziale.

I reati che comportano l’obbligo di rotazione straordinaria sono indicati nel D.lgs. 39/2013, Titolo II, Capo I, relativo ai "Delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione". Inoltre, il D.lgs. 235/2012 elenca ulteriori reati gravi che comportano la rotazione obbligatoria, come i reati di associazione mafiosa, associazione finalizzata al traffico di stupefacenti o di armi, e i reati associativi volti alla commissione di delitti contro la fede pubblica o la libertà individuale, anche se solo tentati.

Per quanto riguarda l’attuazione della misura, nell'anno 2024 non si sono verificati casi che ne richiedessero l’applicazione e, pertanto, la misura non è stata attuata.

E) INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI

Stato di attuazione al 01.01.2026	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile	MONITORAGGIO PTPCT 2024 - 2026
IN ATTUAZIONE	Per i Dirigenti in servizio: Dichiarazione annuale di incompatibilità del personale dirigenziale già titolare di incarico	Dichiarazioni pervenute/totale delle dichiarazioni da acquisire	Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni pervenute 100%	Ufficio del Personale	100%
IN ATTUAZIONE	Verifiche sulle dichiarazioni rese.	Verifica a campione sulla	100% delle dichiarazioni riscontrate in	RPCT	Effettuate dirigenti 2/3

		base di criteri prestabiliti	aderenza al dettato di legge		
IN ATTUAZIONE	Per i nuovi incarichi: 1) preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico; 2) successiva verifica entro 30 giorni dall'acquisizione della dichiarazione; 3) conferimento dell'incarico all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso)	n. attività effettuate/totale delle attività da effettuare	100% delle attività da effettuare	RUP conferente l'incarico	80% dichiarazioni rese e verificate

L'art. 1 del D. Lgs. n. 39/2013 disciplina una serie articolata di cause di inconferibilità e incompatibilità, con riferimento alle seguenti tipologie di incarichi:

- “componenti degli organi di indirizzo politico”: le persone che partecipano, in via elettiva o di nomina, ad organi di indirizzo degli enti pubblici;
- “amministratore di Enti pubblici”: gli incarichi di Presidente, con deleghe gestionali dirette;

- “organi amministrativi di vertice”, gli incarichi di livello apicale, quali quello di Segretario generale;
- “incarichi dirigenziali interni”: gli incarichi di funzione dirigenziale, che comportano l’esercizio in via esclusiva delle competenze dell’amministrazione e della gestione.

Ne deriva che, per quanto di interesse per l’Autorità di Sistema Portuale, i soggetti destinatari di tale norma sono:

- Presidente;
- Componenti del Comitato di Gestione;
- Segretario Generale;
- Dirigenti;
- funzionari dell’Ente a cui, anche per periodi determinati, vengono attribuiti incarichi dirigenziali

Come è noto, l’art. 20 del D.lgs n. 33/13, prevede che i soggetti sopraindicati rilasciano una dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, all’atto di conferimento dell’incarico e che ogni anno rinnovino quella sull’insussistenza di cause di incompatibilità.

Al fine di procedere in modo più efficiente ed uniforme alle prescrizioni di legge soprattutto in merito alle attività di verifica da effettuare sulla sussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, pre e post conferimento incarico, la disciplina sulla inconferibilità ed incompatibilità è stata ridefinita nel Regolamento di gestione del conflitto di interessi, inconferibilità ed incompatibilità, incarichi extraistituzionali e pantouflage, approvato con Decreto Presidenziale n. 37 del 17.05.2024, nel quale vengono descritte nel dettaglio chi e quali attività deve intraprendere, nonché la modulistica da utilizzare per il rilascio delle dichiarazioni.

Come indicato dal PNA 2025 anche per il *Collegio Consultivo Tecnico* devono essere applicate varie disposizioni tra cui:

- assicurare la parità di trattamento e la non discriminazione nella fase di nomina;
- garantire adeguate misure di trasparenza nella composizione dell’organo, tenendo conto anche degli obblighi indicati da ANAC nell’Allegato 1 alla delibera n. 264/2023 relativi alla pubblicazione nella Sezione AT delle SSAA dei dati relativi alla composizione del CCT, ivi inclusi i nominativi, e del CV dei componenti;
- assicurare la trasparenza rispetto ai compensi erogati e alle decisioni assunte, nelle more dell’emanazione delle linee guida relative alla determinazione dei compensi, considerato che i componenti del CCT sono nominati intuitu personae;

- prevedere nei Piani l'inserimento di specifiche e adeguate misure di controllo e verifica sulle ipotesi di incompatibilità e decadenza previste dalla legge.

F) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA P.A.

Stato di attuazione al 01.01.2026	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile	MONITORAGGIO PTPCT 2024 - 2026
ATTUATO	Dichiarazioni e di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice Penale all'atto della nomina	Dichiarazioni pervenute/totale delle dichiarazioni da acquisire	100%	A. RUP B. RUP C. Ufficio del Personale	• A) Commissioni di concorso: (100% dei componenti nominati). • B) Commissioni giudicatrice ex art. 93 del D.Lgs 36/2023: 100% componenti delle commissioni giudicatrici • C) Assegnazione ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici (nel 2025 non ci sono state assegnazioni ad uffici che si occupano della gestione di risorse

					finanziarie o di concessione ed erogazione di provvedimenti attribuitivi di vantaggi economici).
--	--	--	--	--	--

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla l. 190/2012, prevede che in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, non possono essere assegnati i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attribuitivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

Nel corso del 2025 sono state preventivamente richieste, acquisite ed esaminate tutte le dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità fornite da tutti i componenti di Commissioni di Esami (procedura di progressione di carriera avviata con Decreto n. 17 del 18.03.2025), nonché a tutti i componenti delle Commissioni Giudicatrici ex art. 93 D.Lgs 36/23.

G) IL PANTOUFLAGE

Stato di attuazione al 01.01.2026	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile	Monitoraggio – PTPCT 2024-2026
ATTUATO	Dichiarazione di rispetto del divieto di pantouflage da parte del dipendente cessato dal servizio nel corso dell'anno.	Richiesta della dichiarazione al dipendente cessato.	Acquisizione delle dichiarazioni entro un mese dalla cessazione del rapporto.	RPCT	Nessun dipendente cessato nel 2025

ATTUATO	Dichiarazione di n. non aver stipulato contratti di lavoro o di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'Ente da parte dell'operatore economico/DGUE.	dichiarazioni acquisite/n. di dichiarazioni da acquisire	100% delle dichiarazioni riscontrate in aderenza al dettato di legge.	RUP conferente nell'incarico	100% (dichiarazioni/DGUE) Le dichiarazioni sono sempre inserite all'interno dei format del documento di gara unico europeo
---------	--	--	---	------------------------------	--

L'art. 1, co. 42, lett. 1) della l. 190/2012 ha introdotto nell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001 l'ipotesi della cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), ovvero il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. L'obiettivo di tale disposizione è quello di prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico, un conflitto di interessi ad effetti differiti, finalizzato a precostituirsi un favore nei confronti di colui che in futuro potrebbe conferirgli incarichi professionali, acclarando il diretto collegamento con il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione (art. 97 e 98 Cost.).

Dal 2022 il *pantouflage* è stato applicato nei confronti degli operatori economici partecipanti alle gare, i quali o hanno rilasciato la dichiarazione predisposta dall'Amministrazione o hanno presentato il DGUE.

Invero, come espressamente indicato nella Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 (cit. pag. 69 e ss) *"l'amministrazione/ente acquisisce anche la dichiarazione dell'operatore economico - in base all'obbligo previsto all'interno dei bandi o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016"*.

Nel 2025 non si sono verificati casi di cessazione del rapporto di lavoro dipendente.

H) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI - (C.D. WHISTLEBLOWER)

Il nuovo decreto legislativo n. 24/2023 costituisce la normativa di attuazione nel nostro Paese della Direttiva Europea n.1937/2019 in materia di whistleblowing, sostituendo le disposizioni in materia previste dalla legge n.179/2017 per il settore pubblico e dal decreto legislativo n. 231/2001 per il privato.

Il Decreto Legislativo n. 24, del 10 Marzo 2023, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, racchiude, in un unico testo normativo, l'intera disciplina della protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il c.d. “**whistleblowing**” aveva già trovato una disciplina a livello nazionale, sia nel settore pubblico con il D.Lgs. n. 165/2001, sia nel settore privato, con il D.Lgs. 231/2001 in materia di prevenzione dei crimini d'impresa e con la L. 179/2017 in materia di antiriciclaggio.

Con Determina dirigenziale n. 158 del 5.09.2025, l'Ente si è dotato di un apposito modulo in sostituzione di quello adottato in precedenza. Il detto modulo acquistato mediante affidamento diretto con selezione del prodotto all'interno del MEPA:

- e' conforme alla determinazione numero 311 del 12/07/2023 di ANAC “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
- prevede una separazione dei dati e procedure per l'iscrizione anagrafica del segnalante e per l'azione di segnalazione; Utilizzo semplice con comportamento “Responsive” sui vari dispositivi;
- ha un accesso mediante “codice segnalante” attribuito durante la fase di iscrizione con nessuna attività di login utente. Il codice segnalante è criptato al pari degli altri dati e conosciuto esclusivamente al segnalante;
- prevede accesso all'interfaccia di monitoraggio della propria segnalazione mediante il “codice segnalazione”, attribuito alla fine del processo di segnalazione;
- è basata sulla piattaforma Open Source Globaleaks, caratterizzata da una infrastruttura applicativa progettata e sviluppata per rispondere efficacemente alle specifiche esigenze in termini di sicurezza e riservatezza, elementi cardine del whistleblowing;
- garantisce il massimo livello di riservatezza per il segnalante, grazie a specifiche caratteristiche tecniche e funzionali.

Alla fine dell'implementazione è stata svolta una sessione di formazione di 4 ore al personale relativa all'utilizzo.

Infine, sul punto, si rileva che nel corso del 2025 non ci sono state segnalazioni whistleblower.

I) GLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

Stato di attuazione	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile	Monitoraggio PTPCT
01.01.2026					

					2024 - 2026
IN ATTUAZIONE	1) Richiesta formale di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali; 2) Valutazione entro 30 giorni dalla richiesta; 3) Comunicazione degli incarichi a PerlaPA entro 15 giorni; 4) Pubblicazione dei dati nella sezione "Amm.Tr.	n. di autorizzazioni richieste/n. di incarichi extra-istituzionali affidati	100% delle autorizzazioni da richiedere	Tutti i Dipendenti	Nel 2025 ci sono state n. 6 istanze di autorizzazione di incarichi extraistituzionali
IN ATTUAZIONE	Conferimento di un incarico a dipendenti di altre amministrazioni solo dopo aver ricevuto l'autorizzazione dall'amministrazione di appartenenza.	n. di autorizzazioni richieste/n. di incarichi extra-istituzionali affidati	100% delle autorizzazioni da richiedere	Presidente Segretario Generale	8/10 tra componenti di commissioni di concorso e componenti di commissione giudicatrice

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001, modificato dalla legge 190/2012, disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2.

In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato. Allo stesso modo l'AdSPMSOr non può conferire incarichi a dipendenti di altre amministrazioni previo ricevimento dell'autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

Il conferimento dei predetti incarichi senza la previa autorizzazione comporta:

1. Nullità del provvedimento di incarico;

2. Provvedimento disciplinare nei confronti del funzionario conferente l'incarico e del dipendente che non ha richiesto l'autorizzazione;
3. Versamento del compenso previsto come corrispettivo dell'incarico, da parte del dipendente o dell'amministrazione che conferisce l'incarico, all'amministrazione di appartenenza ed è destinato ad incrementare il fondo per la produttività dei dipendenti.

La regolamentazione degli incarichi extra istituzionali è prevista all'interno del Regolamento di Gestione del conflitto di interessi vigente, approvato con Decreto n. 37 del 14.05.2024.

L) MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Stato di attuazione al 01.01.2026	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile	Monitoraggio – PTPCT 2024 - 2026
IN ATTUAZIONE	Compilazione della scheda di monitoraggio della conclusione dei tempi procedurali di competenza dell'Ufficio.	n. di schede compilate ricevute/n. di schede compilate da ricevere	100%	Dirigenti Capi Ufficio	Nel 2024 l'Ente si è munito di piattaforma Sicra (Maggioli) all'interno della quale sono stati inseriti i diagrammi di flusso di ciascun processo e ogni Direzione ha posto in essere l'adempimento relativo all'inserimento di ogni pratica avviata nel corso dell'anno, dando evidenza documentale delle attività istruttorie e soprattutto dei tempi di evasione di ciascuna fase dei processi inseriti. L'Ufficio Qualità è stato deputato quale soggetto che monitora e verifica lo

					stato di esecuzione di ciascun processo. Per una migliore comprensione si rimanda a quanto descritto nella sezione 4.5.2. “Monitoraggio dei processi piattaforma Sicraweb EVO”
--	--	--	--	--	---

L’obiettivo perseguito attraverso la misura “Monitoraggio dei tempi procedurali” è quello di consentire l’attuazione di due diversi adempimenti tra loro strettamente connessi: da un lato l’aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi ai sensi dell’art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 e dall’altro la realizzazione della misura generale del monitoraggio dei tempi procedurali, che presuppone logicamente una mappatura attuale dei procedimenti.

A tale scopo è stato chiesto a tutti gli uffici, quali attività propedeutica al monitoraggio dei tempi procedurali, di aggiornare le tabelle “tipologie di procedimento” di cui all’art. 35 c.1 del d.lgs. 33/2013 redatte nel 2020. L’attività è stata effettuata con il supporto dell’Ufficio Trasparenza, il quale ha fornito il modello di tabella (aggiornato rispetto a quello del 2023) e le indicazioni sugli elementi in essa da riempire, organizzando delle riunioni ad hoc.

M) CODICE DI COMPORTAMENTO PER I DIPENDENTI

Il Codice di Comportamento dell’AdSPMSOr è stato aggiornato all’inizio dell’anno 2025, approvato unitamente al PIAO 2024 – 2026, aggiornamento 2025.

Nel corso dell’anno, ponendo in attuazione le norme inserite nel detto Codice di Comportamento, si è reso opportuno revisionarlo, anche attraverso una diversa impostazione del documento finale e delle norme ivi contenute.

Nella predisposizione dell’aggiornamento del nuovo Codice di Comportamento in allegato al presente PIAO si è dato particolare risalto alle nuove disposizioni aggiunte dal recente D.P.R. n. 81/23 e, nell’occasione della necessaria integrazione, si è proceduto ad una significativa chiarificazione di alcuni aspetti ritenuti di fondamentale importanza.

La Sezione III del Codice di Comportamento è introdotta con la finalità di rafforzare il collegamento sostanziale e operativo tra le regole etiche di condotta e il sistema di prevenzione della corruzione, superando una concezione meramente formale del Codice e rendendolo strumento attuativo del PTPCT, confluito nel PIAO.

In questa prospettiva, il Codice:

- si configura come parte integrante e funzionale del PTPCT, di cui attua concretamente gli indirizzi, le misure e le strategie di prevenzione del rischio corruttivo;
- traduce le misure organizzative e procedurali del PTPCT in obblighi comportamentali puntuali, chiaramente riferiti ai ruoli, ai processi e alle aree a maggiore esposizione al rischio.

Le disposizioni contenute nella Sezione individuano, in modo sistematico:

- le aree e i processi a rischio, come definiti e aggiornati nel PTPCT;
- le situazioni tipiche di rischio corruttivo connesse allo svolgimento delle funzioni;
- i comportamenti vietati, le condotte doverose e gli obblighi di astensione, segnalazione, tracciabilità, trasparenza e vigilanza;
- le misure di tutela dell'imparzialità, dell'integrità e del corretto esercizio del potere amministrativo.

Particolare rilievo assume il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), cui è attribuita la vigilanza sull'attuazione coordinata del Codice e del PTPCT, nonché il supporto interpretativo e l'aggiornamento delle regole comportamentali in funzione dell'evoluzione normativa e dei profili di rischio.

La Sezione disciplina inoltre in modo dettagliato:

- gli obblighi di informazione e collaborazione di dirigenti, referenti, dipendenti e collaboratori nel processo di gestione del rischio;
- le regole di comportamento specifiche per le principali aree a rischio (personale, contratti pubblici, processi informatici, provvedimenti ampliativi, concessioni demaniali, autorizzazioni, attività ispettive e di controllo);
- le modalità di prevenzione e gestione dei conflitti di interesse, rafforzando gli obblighi dichiarativi, di astensione e di tracciabilità.

Nel suo complesso, la Sezione III rende evidente che il rispetto del Codice di Comportamento non è solo un dovere etico, ma costituisce condizione essenziale per l'efficace attuazione delle politiche anticorruzione, incidendo direttamente sulla corretta gestione dei procedimenti, sulla trasparenza dell'azione amministrativa e sulla responsabilità disciplinare.

2.4.7 - MISURE PER LA TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 2 c. 2 del D.Lgs. n. 33/2013 ogni Pubblica Amministrazione deve pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale i documenti, le informazioni e i dati riguardanti l'organizzazione e le attività svolte, nel rispetto del principio sul trattamento dei dati personali.

Al processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione contribuiscono diversi soggetti, ovvero:

- Il RPCT a cui è assegnato il ruolo di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva inserimento/pubblicazione dei dati nella piattaforma da parte degli uffici, assicurandone la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento sia di responsabile;
- i Dirigenti e il personale non dirigente garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell'AdSPMSOr si basa, così come previsto dalla normativa, sulla responsabilità di ogni singola Direzione o Ufficio.

Al RPCT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, senza mai sostituirsi agli uffici nell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

Svolge stabilmente un'attività di controllo, assicurando, ai sensi dell'art. 43, c. 1 d.lgs. n. 33/2013, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Così come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 e modificato dal d.lgs. n. 97/2016, si è provveduto a rappresentare nella tabella allegata "Obblighi di pubblicazione" (Allegato n. 4) i flussi per la pubblicazione dei dati.

Più specificamente nella summenzionata tabella, per ciascun obbligo di pubblicazione, sono stati individuati:

- i "Responsabili dell'inserimento dei dati", ovvero coloro che si occuperanno di elaborare e/o inserire nel software applicativo i dati da pubblicare in Amministrazione Trasparente;
- i "Responsabili della Pubblicazione dei dati", ovvero coloro che sono gli effettivi responsabili dell'avvenuta pubblicazione dei dati;
- i termini di scadenza per la pubblicazione dei dati e i termini di scadenza per l'aggiornamento dei dati (quando diverso dai primi);
- le tempistiche delle attività di monitoraggio;
- i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione.

2.4.8. SISTEMA DI MONITORAGGIO SUGLI ADEMPIMENTI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Per il 2025 si è proceduto periodicamente, con cadenza trimestrale, a monitorare se gli obblighi di pubblicazione fossero assolti dal Responsabile della pubblicazione e dal Responsabile dell'inserimento (che solitamente è soggetto diverso dal responsabile della pubblicazione). Nel mese di giugno si è proceduto ad un monitoraggio più serrato, al fine di offrire all'OIV ogni utile elemento per poter redigere l'attestazione di assolvimento degli obblighi di pubblicazione ed un ultimo monitoraggio è stato effettuato nel corso del mese di novembre e la relativa attestazione è stata pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione specifica il 15.01.2026.

Per il 2026, come gli anni passati, si prevede di effettuare una verifica a campione ogni trimestre a cura del RPCT e dell'assistente RPCT.

2.4.9. ACCESSO CIVICO

Il nuovo concetto di "accesso civico generalizzato", introdotto dal d.lgs. 97/2016, in aggiunta alle altre due tipologie di accesso (documentale e civico c.d. "semplice"), ha reso necessario predisporre un Regolamento interno e pubblicato nella sezione *Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Accesso Civico* - per consentire agli interessati l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi ai sensi della L. 241/1990 e del diritto di Accesso Civico "semplice" e Accesso Civico "generalizzato" e di fornire un quadro organico e coordinato ed evitare comportamenti disomogenei da parte degli uffici. I Dirigenti, i Responsabili unici del Procedimento controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito per legge e nel Regolamento dell'Ente.

L'Ente ha provveduto ad istituire uno staff con competenze giuridiche, responsabile dell'iter istruttorio della richiesta di accesso documentale al fine di ottimizzare la procedura.

Il regolamento è stato aggiornato dal RPCT insieme allo staff responsabile dell'istruttoria al fine di migliorare i seguenti aspetti del vecchio Regolamento:

- invio della richiesta attraverso l'utilizzo di una specifica modulistica;
- migliore gestione dello smistamento della richiesta;
- corretta applicazione del principio di coerenza degli orientamenti interpretativi dell'Ente;
- rispetto dei limiti e delle esclusioni all'accesso previsti dalla normativa.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale opera attraverso un'organizzazione interna articolata e funzionalmente strutturata, progettata per sostenere il perseguimento degli obiettivi istituzionali e strategici definiti nei documenti di programmazione. L'assetto organizzativo, aggiornato con il Funzionigramma vigente (approvato con Decreto presidenziale n. 26 del 9.04.2025), è coerente con la complessità delle funzioni attribuite all'Ente e con la necessità di integrare attività di natura amministrativa, tecnica, regolatoria e di controllo, assicurando al contempo un efficace presidio dei processi e il raggiungimento dei risultati attesi in termini di *performance*.

Al vertice dell'organizzazione si collocano il Presidente e il Segretario Generale, cui spettano la definizione degli indirizzi strategici e il coordinamento complessivo dell'azione amministrativa. La struttura si articola in Direzioni, Uffici e Servizi, ciascuno dei quali presidia ambiti funzionali omogenei e concorre, in modo integrato, al conseguimento degli obiettivi dell'Ente. Tale articolazione organizzativa consente di tradurre gli indirizzi strategici in obiettivi operativi, assegnando responsabilità chiare e misurabili alle strutture competenti.

Il Capitale Umano rappresenta un fattore determinante per il raggiungimento della *performance* organizzativa dell'Ente e la pianta organica vigente riflette una dotazione di personale composta da profili amministrativi, tecnici e specialistici, con competenze diversificate e complementari, indispensabili per la gestione di procedimenti complessi e ad elevato contenuto tecnico-giuridico. Il personale è distribuito tra le diverse strutture in funzione delle esigenze operative e degli obiettivi assegnati, contribuendo in modo diretto all'attuazione dei programmi e al conseguimento dei risultati attesi.

Una quota significativa delle risorse umane è impiegata in ambiti ad alta specializzazione, quali la gestione delle concessioni demaniali, la progettazione e realizzazione delle opere portuali, la gestione degli affidamenti e il controllo delle attività portuali. In tali settori, l'esperienza maturata e la continuità operativa del personale costituiscono un elemento essenziale per garantire l'efficacia dell'azione amministrativa e il rispetto dei tempi e degli standard di qualità previsti. Al contempo, l'Ente evidenzia la necessità di una gestione strategica del capitale umano che tenga conto della concentrazione delle competenze specialistiche in un numero limitato di risorse, da perseguire attraverso il rafforzamento dei meccanismi di programmazione del fabbisogno, l'attuazione di percorsi strutturati di formazione e affiancamento, la valorizzazione della mobilità interna e del lavoro in *team*, nonché la progressiva standardizzazione dei processi e della documentazione. Tali misure sono finalizzate ad assicurare la sostenibilità operativa, la continuità dei processi, il presidio dei rischi e il rafforzamento complessivo della capacità organizzativa dell'Ente.

In coerenza con la Sezione *Performance* del PIAO, l'assetto organizzativo dell'Ente è orientato a favorire un collegamento chiaro tra obiettivi strategici, obiettivi operativi e performance individuale. Le strutture

organizzative e il personale sono chiamati a concorrere al raggiungimento degli obiettivi programmati attraverso lo svolgimento di attività definite, misurabili e verificabili, in un'ottica di responsabilizzazione diffusa e di presidio dei risultati. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance è pertanto concepito non solo come strumento di valutazione, ma anche come leva di governo e di miglioramento continuo, in grado di orientare i comportamenti, ottimizzare i processi interni e supportare le scelte organizzative di sviluppo dell'Ente.

Nel corso del 2025, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale ha continuato a consolidare e rafforzare progressivamente la propria organizzazione interna e il capitale umano, in piena coerenza con gli obiettivi istituzionali e strategici dell'Ente, rispondendo così alle crescenti esigenze operative connesse alla gestione del Sistema portuale, agli investimenti infrastrutturali e al presidio delle funzioni di sicurezza, legalità e trasparenza.

L'organizzazione ha beneficiato di numerosi interventi di ottimizzazione e riallocazione delle risorse, attuati tramite Ordini di Servizio, che hanno permesso di adeguare la distribuzione del personale alle esigenze operative emergenti, migliorare l'efficienza dei processi e rafforzare il coordinamento tra le diverse strutture.

Particolare rilievo ha assunto nel 2025 il rafforzamento del capitale umano attraverso procedure selettive mirate. Nel corso dell'anno sono state completate le procedure di selezione per l'assunzione di personale (a mezzo di scorrimento delle graduatorie vigenti) a tempo pieno e indeterminato: due architetti, inquadrati al IV° livello ed un Ingegnere inquadrato al III° livello, assegnati alla Direzione Tecnica e Ambiente. L'inserimento di queste professionalità ha permesso all'Ente di potenziare le competenze interne, sia in ambito tecnico-progettuale che in ambito contabile e amministrativo, settori strategici per la gestione dei procedimenti complessi interconnessi allo sviluppo portuale.

Nel corso della medesima annualità, l'Ente ha perfezionato l'assunzione a tempo indeterminato di due impiegati di IV livello, destinati all'Unità di Security Portuale, tali assunzioni, avvenute nel rispetto degli obblighi occupazionali previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, hanno consentito di potenziare il presidio delle funzioni di sicurezza portuale, settore di rilevanza strategica per l'Autorità, rispondendo alle recenti evoluzioni del quadro normativo e alla necessità di garantire una tutela sempre più efficace delle infrastrutture critiche, nonché di adempiere agli obblighi della suddetta normativa, promuovendo attivamente l'inclusione lavorativa all'interno del nostro organico.

Nel corso del 2025, la struttura organizzativa dell'Ente è stata consolidata con il completamento della procedura di reclutamento di due figure dirigenziali, indetta con avviso pubblicato in data 31.10.2023 su INPA (conclusa con Decreto Presidenziale n. 39 dell' 8.05.2025). Tali immissioni in ruolo hanno interessato la copertura della Dirigenza della Direzione Affari Generali, Qualità e Sviluppo Digitale e della Direzione Circoscrizione Territoriale e Portualità, hanno consentito la piena copertura della dotazione organica dirigenziale, garantendo la completa funzionalità dei vertici amministrativi. Grazie a

tali interventi, la pianta organica dell'Ente risulta ora integralmente coperta, assicurando la necessaria continuità e stabilità all'interno dell'assetto organizzativo dell'Ente anche rispetto ai processi decisionali.

Nel corso dell'anno non si sono registrate cessazioni di personale a tempo indeterminato e non si è verificato un turnover significativo. Tale stabilità del personale ha garantito continuità amministrativa e conservazione delle competenze interne, rappresentando un fattore positivo per la gestione dei procedimenti e per il raggiungimento degli obiettivi programmati. Al contempo, la limitata dinamicità del *turnover* ha reso necessario un attento utilizzo degli strumenti organizzativi interni per assicurare flessibilità operativa e un'adeguata allocazione delle risorse.

In tale contesto, un ruolo centrale è stato svolto dagli Ordini di Servizio adottati nel corso del 2025, che hanno costituito un fondamentale strumento di governo dell'organizzazione. Mediante tali atti sono stati disciplinati: la gestione degli autoveicoli di servizio, l'orario di lavoro, le ferie e i permessi, nonché sono state introdotte significative modifiche alla tabella di organizzazione del personale, attraverso riallocazioni e assegnazioni funzionali volte a rispondere alle esigenze operative delle diverse strutture; tali disposizioni hanno inoltre costituito la base per la definizione del Regolamento unico in materia di organizzazione del personale adottato con D.P. n. 98 del 31.10.2025. Gli Ordini di Servizio hanno, inoltre, consentito di ridefinire compiti e responsabilità, rafforzare specifici ambiti di intervento, garantire un efficace allineamento tra le competenze del personale e i processi organizzativi.

L'Ente ha inoltre promosso forme di collaborazione e di lavoro trasversale, come dimostrato dalla costituzione del gruppo di lavoro interno per le attività connesse all'adesione alla proposta OWF-INSIGHT nell'ambito di una *call for proposal Horizon-CL5-2024-D3-02-08*, nell'ambito del programma *HORIZON EUROPE – Research and Innovation Action*, avente ad come obiettivo la riduzione al minimo degli impatti ambientali e l'ottimizzazione degli impatti socioeconomici nell'implementazione, nel funzionamento e nella dismissione di parchi eolici *offshore* (OWF-Offshore Wind Farms). Tale iniziativa evidenzia la capacità dell'organizzazione di attivare competenze interne su progetti complessi e di respiro internazionale, valorizzando il capitale umano e favorendo la crescita professionale del personale coinvolto.

Ulteriore fattore qualificante dell'assetto organizzativo è l'attenzione sistematica ai temi della trasparenza, della sicurezza e dell'aggiornamento normativo. Nella fattispecie con Ordini di Servizio, sono stati aggiornati i nominativi del personale incaricato degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" (OdS n. 6/2025), rafforzando il presidio delle funzioni di trasparenza e il raccordo con il PIAO; è stata formalizzata l'assegnazione di mansioni in materia di cybersicurezza ai sensi del decreto legislativo n. 138 del 4 settembre 2024, di recepimento della Direttiva (UE) 2022/2555 (Network and Information Security-NIS 2),

A testimonianza dell'impegno dell'Ente nel rafforzare le competenze interne in un ambito strategico e in rapida evoluzione, in linea con la strategia europea per la cybersicurezza, con l'obiettivo di implementare

misure più rigorose per la protezione delle infrastrutture digitali, un ambito di fondamentale rilevanza per la sicurezza e la resilienza delle operazioni digitali.

Allo stesso tempo, in coerenza con gli obiettivi di digitalizzazione e innovazione organizzativa previsti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e in attuazione dell'articolo 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.), l'Amministrazione ha provveduto alla nomina del Responsabile per la Transizione Digitale (RTD), mediante Decreto del Presidente n. 49/2025. Tale figura assicura il coordinamento delle iniziative di trasformazione digitale, il presidio della conformità normativa e il raccordo tra le strutture organizzative coinvolte nei processi di innovazione. La figura individuata assume un ruolo centrale nel guidare e coordinare le iniziative di innovazione tecnologica, nel garantire il rispetto del quadro normativo di riferimento e nel favorire l'integrazione e la collaborazione tra le strutture organizzative coinvolte nei processi di cambiamento.

Sono state altresì adottate disposizioni organizzative volte a garantire la continuità operativa e il corretto funzionamento dei servizi nei diversi porti di competenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008 e s.m.i.) Tali disposizioni hanno ottimizzato le sinergie organizzative tra le sedi dell'Ente, consolidando l'efficacia del presidio sulle funzioni *core* e garantendo una gestione uniforme dei processi operativi su tutti i Porti del Sistema.

Il contesto organizzativo e il capitale umano sono in una fase di consolidamento continuo, caratterizzata da interventi mirati per il rafforzamento delle competenze, la riallocazione delle risorse e l'adeguamento delle strutture operative, degli uffici e dei servizi. L'attenzione al potenziamento delle competenze e alla razionalizzazione dell'allocazione del personale, unitamente all'integrazione di nuove professionalità e all'uso sistematico degli Ordini di Servizio come strumento di regolazione interna, ha permesso all'Ente di supportare efficacemente i processi istituzionali, rispondere tempestivamente alle sfide operative emergenti e gettare le basi per uno sviluppo organizzativo orientato alla *performance*, alla legalità e alla qualità dell'azione amministrativa. In questo contesto, l'adozione degli O.d.S. ha reso possibile una razionalizzazione dell'impiego delle risorse umane, che sono state allocate in modo strategico, garantendo una gestione ottimale e mirata delle capacità e delle professionalità. Tale approccio ha consentito una maggiore coerenza tra gli obiettivi istituzionali e le risorse disponibili, contribuendo a migliorare la produttività e l'efficacia complessiva dell'Ente, non limitandosi a una mera riorganizzazione, ma favorendo una distribuzione del personale basata su una visione d'insieme, dove ogni risorsa è stata allocata con particolare cura e attenzione alle priorità istituzionali.

Nel 2025:

- ☐ 1 unità è stata assegnata alla Direzione contratti e Appalti, Ufficio Gare, Servizio piattaforme telematiche;
- ☐ 2 unità sono state assegnate alla Direzione Circoscrizione Territoriale e Portualità- Ufficio Lavoro Portuale;

- ☐ 1 unità è stata assegnata alla Direzione Affari Generali, Qualità e Sviluppo Digitale, Servizio Monitoraggio e Statistiche;
- ☐ 1 unità è stata assegnata al Segretariato Generale – Servizio Legale e Contenzioso;
- ☐ 1 unità è stata assegnata alla Direzione Tecnica e Ambiente;
- ☐ 1 unità è stata assegnata al Segretariato Generale – Servizio Risorse Umane e Formazione;
- ☐ 1 unità è stata assegnata alla Direzione Affari Generali Qualità e Sviluppo Digitale – Ufficio Quality System Management;
- ☐ 1 unità è stata assegnata alla Direzione Affari Generali, Qualità e Sviluppo Digitale - Servizio Sviluppo Digitale.

Le assegnazioni sono state guidate da due criteri chiave: valorizzazione dell'esperienza pregressa e delle competenze curriculari; permettendo così di ottimizzare l'impiego delle risorse, garantire un adeguato supporto agli Uffici e ai Servizi dell'Autorità e rafforzare Direzioni cruciali in linea con le esigenze organizzative e operative dell'Ente.

Questa metodologia ha valorizzato il Capitale Umano dell'Ente, ottimizzando l'allocazione delle risorse, favorendo l'espressione del potenziale individuale, stimolando la crescita professionale, rafforzando il senso di appartenenza e motivazione dei singoli.

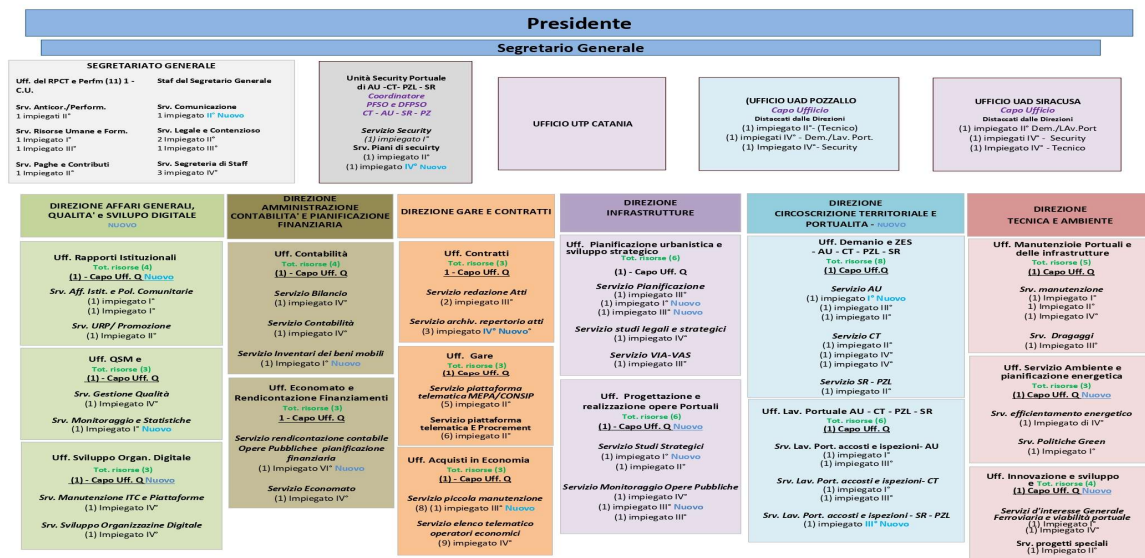
Con Decreto Presidenziale del 09.04.2015, è stata ridefinita la Pianta Organica dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale, in conformità a quanto previsto dall'art. 9, comma 5, lettera i) della legge 84/94 e successive modifiche e integrazioni.

Il citato Decreto fornisce al Segretario Generale gli strumenti operativi necessari per assegnare il personale alla nuova organizzazione dell'Ente, attraverso la riallocazione funzionale dei livelli di inquadramento tra le diverse Direzioni, nel pieno rispetto del numero di unità approvate dal Ministero vigilante.

La nuova riorganizzazione prevede sempre un totale di **85 unità**, così distribuite:

- n. 6 Dirigenti;
- n. 8 unità Quadro A;
- n. 9 unità Quadro B;
- n. 14 unità livello I°;
- n. 15 unità con livello II°;
- n. 16 unità con livello III°;
- n. 17 unità con livello IV°.

Porti di Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo



ANALISI GENERALE

GENERE/ ETÀ/ SCOLARITÀ

QUALIFICAZIONE	GENERE		CLASSI ETÀ				SCOLARITÀ		
	% M	% F	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40	Dai 41 ai 50	Oltre i 50	Fino Scuola Obbligo	Diploma	Laurea
Dirigenti	100	0	0	0	0	6	0	0	6
Quadro A	100	0	0	0	1	3	0	0	4
Quadro B	75	25	0	0	4	3	0	1	6
I Livello	43	57	0	0	5	2	0	2	5
II Livello	43	57	0	4	5	4	0	0	13
III Livello	56	44	0	2	10	1	0	5	8

IV livello	50	50	0	2	8	7	0	6	11
------------	----	----	---	---	---	---	---	---	----

ANALISI CARATTERI QUALITATIVI/QUANTITATIVI

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	48,7
Età media dei dirigenti (anni)	56,6
Tasso di crescita unità di personale negli anni	8,9%
% di dipendenti in possesso di laurea	79,1%
% di dirigenti in possesso di laurea	100 %
Ore di formazione (media per dipendente)	117,69
Turnover del personale	/
Costi di formazione/spese del personale	15.141,00

ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	
Tasso di dimissioni premature	0 %
Tasso di richieste di trasferimento	1,47 %
Tasso di infortuni	1,49 %
Stipendio medio mensile dirigenti (7)	€ 12.866,57
Stipendio mensile medio percepito dai dipendenti (60)	€ 7.104,77 (al lordo delle ritenute erariali previdenziali ed assistenziali)

Incremento (%) di personale assunto a tempo indeterminato	8,9 %
---	-------

ANALISI DI GENERE

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0 %
% di donne rispetto al totale del personale	43,28 %
Stipendio mensile medio percepito dalla personale donna (distinto per personale dirigente e non)	€. 5.454,66 (al lordo delle ritenute erariali previdenziali ed assistenziali)
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	43,28 %
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	47
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	89,66 %
Ore di femminile formazione (media per dipendente di sesso femminile)	93,75 ore

3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Si rimanda a quanto descritto nel PIAO 2024 – 2026 consultabile al seguente [link](#)

3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ha lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in conformità con l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni. Tale strumento di programmazione si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere aggiornato e adottato annualmente con specifico provvedimento da parte del Presidente dell'Ente ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001. Il Piano è definito in coerenza con l'attività di programmazione generale, con i documenti di bilancio, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale adottate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto, integrandosi nella sezione "Organizzazione e Capitale Umano" del PIAO.

La giusta individuazione delle professioni e delle competenze professionali necessarie all'Ente costituisce un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili, assicurando la funzionalità delle unità organizzative ed il conseguimento degli obiettivi istituzionali. Il Piano triennale dei fabbisogni rappresenta, inoltre, lo strumento attraverso il quale l'Ente programma la consistenza numerica e qualitativa del personale, tenendo conto della dotazione organica, dei vincoli di spesa e delle strategie di reclutamento, nonché delle previsioni di cessazione dal servizio e delle esigenze derivanti dai processi organizzativi.

L'ottimizzazione delle risorse e il benessere organizzativo dell'Ente sono fattori determinanti per la generazione di Valore Pubblico. Poiché il personale costituisce l'asset strategico fondamentale, l'Amministrazione intende monitorarne sistematicamente lo stato di salute e il livello di soddisfazione, al fine di pianificare e attuare mirati interventi di miglioramento.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, parte integrante del PIAO, è predisposto in attuazione delle disposizioni normative vigenti in materia di programmazione delle risorse umane. In linea con le norme sulla programmazione del personale, il Piano coordina la strategia dell'Ente con la gestione del capitale umano. Mira a coniugare obiettivi di performance e sostenibilità organizzativa, garantendo la continuità delle funzioni istituzionali e l'efficienza dei processi strategici.

Pertanto, il Piano si inserisce nel quadro complessivo della pianificazione strategica dell'Ente e ha l'obiettivo di garantire la coerenza tra assetto organizzativo, capitale umano, obiettivi di performance e sostenibilità dell'organizzazione, assicurando al contempo il corretto presidio delle funzioni istituzionali e dei processi strategici.

L'Autorità opera attraverso una struttura organizzativa articolata in Direzioni, Uffici e Servizi, progettata per gestire attività complesse e ad elevata specializzazione tecnica, amministrativa e regolatoria. La dotazione organica complessiva prevista è di ottantacinque unità (85), mentre il personale attualmente in servizio ammonta a sessantasette unità. Ciò evidenzia un *gap* di diciotto unità e rende necessario un progressivo potenziamento dell'organico, condizione essenziale per assicurare la piena operatività degli uffici e il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

L'assenza di turnover nel 2025 ha favorito la stabilità dell'organico, ha assicurato continuità amministrativa e consolidamento delle competenze interne, rendendo al contempo necessario un attento governo delle risorse disponibili e una programmazione strutturata dei fabbisogni futuri, anche in relazione alle cessazioni previste nel triennio successivo.

La definizione dei fabbisogni di personale per il periodo 2025–2027 si fonda su un approccio prudenziale, orientato al completamento della dotazione organica prevista, alla valorizzazione delle competenze interne e al rafforzamento selettivo delle professionalità ritenute strategiche. Il Piano non prevede il ricorso alla mobilità esterna e non individua un tetto massimo di spesa del personale, assicurando il rispetto degli equilibri di bilancio e del quadro normativo e regolatorio vigente.

L'Ente procedendo all'immissione in ruolo di sei nuove risorse a tempo pieno e indeterminato, nella fascia impiegatizia (con attenzione alle quote di riserva previste dalla Legge n. 68/1999), e due Dirigenti, ha già iniziato la prima fase di attuazione dei fabbisogni del personale, rafforzando settori chiave della struttura organizzativa preesistente.

In linea con il piano di completamento della pianta organica, l'Autorità ha avviato un programma strutturato di potenziamento del personale volto a colmare i gap numerici e a consolidare le funzioni strategiche. Tale strategia si articola su due fronti: da un lato, l'indizione di nuovi concorsi pubblici per l'inserimento di specialisti nell'Ufficio Digitale e nelle aree amministrative e tecniche; dall'altro, la valorizzazione delle risorse interne attraverso progressioni di carriera (da Quadro B a Quadro A e da II a I Livello).

L'obiettivo è duplice: rafforzare le competenze digitali e strategiche garantendo, al contempo, la stabilità dei processi gestionali, la crescita professionale del personale in servizio, premiandone le competenze maturate.

Tali piani e interventi evidenziano come il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale sia strettamente integrato con le politiche di sviluppo e valorizzazione del Capitale Umano dell'Ente, orientate a sostenere la crescita professionale del personale, il rafforzamento delle competenze tecniche, digitali e organizzative, e il progressivo adeguamento delle professionalità all'evoluzione normativa e operativa del Sistema portuale. Le assunzioni, la formazione e la riallocazione interna delle risorse, anche attraverso le progressioni interne, attraverso il passaggio delle risorse tra diversi livelli, sono strumenti chiave per garantire la sostenibilità organizzativa e la qualità dell'azione amministrativa.

Nel triennio di riferimento (2026–2028) sono previste alcune cessazioni dal servizio per raggiungimento dei requisiti pensionistici. Tali uscite sono integrate nella programmazione del fabbisogno di personale per garantire la continuità operativa dell'Organizzazione; l'Ente, in previsione, attiverà specifici percorsi di affiancamento e formazione interna volti ad assicurare un efficace trasferimento delle competenze del personale in uscita.

La programmazione dei fabbisogni di personale, così concepita, è altresì in linea con il ciclo della performance e con il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Una dotazione di personale adeguata e correttamente distribuita non solo rappresenta un elemento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi strategici e operativi, ma contribuisce soprattutto alla riduzione dei rischi organizzativi e corruttivi, nonché al rafforzamento della separazione delle funzioni e al presidio dei processi sensibili.

Il Piano è sottoposto a un monitoraggio periodico nell'ambito del PIAO, che ne consente una verifica costante e un aggiornamento annuale, in funzione dello stato di avanzamento delle procedure di assunzione e progressione, dell'effettiva decorrenza dei pensionamenti programmati, delle possibili evoluzioni del contesto organizzativo e normativo, nonché degli esiti del monitoraggio della performance. Questo processo di monitoraggio continuo garantisce che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

rimanga uno strumento dinamico e adattabile, al servizio della sostenibilità organizzativa e del miglioramento continuo dell'azione amministrativa dell'Autorità.

3.4 FORMAZIONE

Negli ultimi anni la formazione del personale ha assunto una duplice valenza essendo finalizzata ad accrescere le conoscenze ed abilità dei dipendenti, in linea con gli standard europei ed internazionali, e contestualmente a migliorare l'efficienza operativa interna delle amministrazioni, creando così valore pubblico.

La più recente evoluzione legislativa in materia sta puntando ad un approccio integrato, continuo e partecipativo e a rendere la formazione un processo strategico e misurabile per tutta la PA, collegato alla crescita professionale e all'efficienza dei servizi. In questo senso sia la Direttiva del 23 marzo 2023 con cui il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha illustrato gli interventi formativi da destinarsi al personale dipendente, ponendo l'attenzione sulla necessità di adeguare le competenze di ciascun dipendente alle innovazioni culturali e tecnologiche che la successiva Direttiva del 14 gennaio 2025 che ha ulteriormente definito le indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative. In particolare, secondo la Direttiva da ultimo citata, ogni dipendente dovrà dedicare almeno 40 ore all'anno ad attività formative certificate, pianificate e coerenti con il proprio ruolo e con gli obiettivi dell'amministrazione, dando priorità ad ambiti come la transizione digitale, amministrativa ed ecologica, la leadership e le soft skills.

La formazione diviene così un obiettivo di performance concreto e misurabile con i dirigenti responsabili di garantire il monitoraggio ed il raggiungimento delle ore, avvalendosi dei canali ritenuti più opportuni e funzionali.

La direttiva del 2025 ha poi rafforzato il sistema dell'offerta pubblica formativa, arricchendo di nuovi contenuti i percorsi didattici fruibili gratuitamente sulla piattaforma Syllabus, che costituisce l'entry point delle politiche per la formazione per le pubbliche amministrazioni ed affiancando ad essa i programmi di formazione proposti dalla SNA e da Formez PA.

Gli interventi formativi avviati da questa amministrazione nell'anno 2025 hanno, pertanto, preso le mosse dalle linee guida descritte nel PIAO 2024 - 2026 aggiornamento 2025 nonché da quanto indicato dalle direttive sopracitate.

3.4.1. Formazione erogata dalla piattaforma Syllabus

Oltre il 75% dei dipendenti di questa AdSP ha completato la formazione, messa a disposizione dalla piattaforma Syllabus, dedicata allo sviluppo delle competenze digitali e ciò in linea con quanto previsto dalla Direttiva del 2023 a mente della quale ciascuna amministrazione, al fine di conseguire i target fissati dal PNRR, deve fornire al proprio personale attività di formazione digitale secondo scadenze progressive (30% entro il 2023, 55% entro il 2024 e 75% entro il 2025).

Oltre al consolidamento delle competenze digitali, il personale ha fruito di numerosi altri percorsi formativi sulla piattaforma Syllabus, ampliando significativamente il proprio bagaglio formativo.

3.4.2. Formazione erogata dalla SNA

Compatibilmente con la disponibilità delle risorse economiche, questa Amministrazione ha più volte fruito dell'offerta formativa proposta a catalogo dalla SNA con la partecipazione, alle iniziative didattiche ritenute più pertinenti, di n. 7 unità di personale che hanno superato positivamente il test di valutazione finale.

Di seguito l'elenco dei corsi, erogati in modalità e-learning:

- *“Strategie di acquisto nei contratti pubblici e partenariato pubblico privato - Corso di formazione specialistica utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti” Modulo 4 - Il Green Public Procurement (GPP) e l'ESG per gli Appalti Sostenibili* della durata di n. 30 ore, per n. 1 unità di personale appartenente alla direzione Gare e Contratti;
- *“Il codice unico di progetto (CUP) - Generazione e utilizzo”* della durata di n. 10,5 ore, per n. 2 unità di personale appartenenti alla Direzione Amministrazione;
- *“Organizzazione e tecnologie abilitanti per la trasformazione digitale”* della durata di n. 15 ore, per n. 1 unità di personale appartenente alla Direzione Affari Generali Qualità e Sviluppo Digitale;
- *“Introduzione alla contabilità pubblica”* della durata di n. 8 ore, per n. 3 unità di personale appartenenti al Servizio legale e contenzioso.

3.4.3. Formazione erogata dalla piattaforma Accrual

La riforma 1.15 del PNRR punta ad introdurre un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual per tutte le Pubbliche Amministrazioni, prevedendo che entro il primo trimestre del 2026 si concluda il primo ciclo di formazione (formazione di base), della durata di n. 58,5 ore, per la transizione al nuovo sistema di contabilità economico - patrimoniale a base accrual rivolto al personale contabile delle pubbliche amministrazioni. A tal fine, tramite il portale dedicato del MEF, è stata avviata una prima batteria di corsi formativi, erogati in modalità telematica, comprendente 19 moduli multimediali (il primo sul quadro concettuale e gli altri relativi agli standard contabili Itas) certificati dalla SNA.

Il personale della Direzione Amministrazione Contabilità e Pianificazione finanziaria dell'Ente, per un totale di n. 5 dipendenti, ha frequentato il corso di formazione di base, superando la prova di valutazione con esito positivo.

3.4.4. Formazione erogata dalla piattaforma di e-learning “Security Awareness” della società Fastweb

Il personale ha regolarmente fruito delle 12 sessioni formative, pari a circa n. 7 ore, concludendo con profitto, come certificato dal conseguente rilascio dell'attestato di partecipazione, il primo dei tre livelli che compongono il programma didattico di Cyber Security Awareness.

3.4.5. Formazione obbligatoria

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria poiché prevista da fonti normative, questa Amministrazione ha organizzato corsi formativi specifici sulle tematiche dell'anticorruzione, della trasparenza e della sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso soluzioni e-learning (sincrono o asincrono), più immediate per coprire l'intero organico e adempiere agli obblighi normativi.

Anticorruzione, Trasparenza ed Etica Pubblica

Con riferimento a queste tematiche, l'Ente ha attivato un corso, in modalità webinar interattivo, della durata di n. 10 ore, destinato a tutti i dipendenti, dal titolo *“Formazione specialistica in materia di anticorruzione, trasparenza amministrativa ed etica pubblica”* finalizzato a promuovere la cultura della trasparenza e dell'anticorruzione, intesi quali pilastri fondanti di un sistema democratico e responsabile.

Sicurezza sul lavoro

Sono stati erogati i seguenti corsi:

- *“Corso di formazione generale e specifica per lavoratore ex art. 37 del D. Lgs. 81/08”*, in modalità webinar interattivo, della durata di n. 8 ore, destinato al personale di nuova assunzione, per un totale di n. 8 unità di personale appartenente a diverse Direzioni;
- *“Corso di formazione per Dirigente”*, in modalità videoconferenza, della durata di n. 16 ore, per n. 5 unità di personale con qualifica dirigenziale;
- *“Corso di aggiornamento annuale per RLS”*, in modalità e-learning asincrono, della durata di n. 8 ore, per n. 1 unità di personale che ricopre la predetta funzione;
- *“Corso di formazione per Datore di lavoro, secondo l'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025”*, in modalità e-learning asincrono, della durata di n. 16 ore, per n. 1 unità di personale;
- *“Corso di formazione per ASPP (Addetto Servizio Prevenzione e Protezione) ex art. 32 del D. Lgs. 81/2008”*, modulo A, in modalità e-learning asincrono, della durata di n. 28 ore, per n. 6 unità di personale appartenenti a diverse Direzioni;
- *“Corso di formazione di esecutore di Basic Life Support Defibrillation”* per non sanitari, della durata di n. 5 ore, per n. 10 dipendenti appartenenti a diverse Direzioni, tenutosi in presenza al Comando di Marisicilia in Augusta presso Marinferm.

3.4.6. Formazione istituzionale e specialistica

In questo ambito rientrano tutte quelle materie che sono assumibili ai compiti propri dell'AdSP nonché la formazione idonea a sviluppare competenze professionali avanzate, tecniche e trasversali utili all'esercizio dei medesimi, spaziando dalla contrattualistica pubblica al demanio marittimo alla security portuale.

In dettaglio i corsi erogati nel 2025:

- *“Gli appalti pubblici di lavori: esame di vari istituti”*, riconosciuto dalla SNA come corso base utile ai fini della qualificazione della stazione appaltante, in modalità webinar interattivo, della durata di n. 20 ore, a cui hanno partecipato n.33 unità di personale, con ruolo di RUP, appartenenti a diverse Direzioni dell'Ente;
- *“Corso di formazione specialistica utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti”*, percorso formativo interdisciplinare riconosciuto dalla SNA, in modalità mista (e-learning asincrono e webinar interattivo), della durata di n. 60 ore, per n. 10 dipendenti appartenenti alle Direzioni tecniche e alla Direzione Amministrazione dell'AdSP, finalizzato ad assicurare un più elevato livello di specializzazione dell'AdSP quale Stazione Appaltante mediante l'acquisizione di conoscenze e competenze specialistiche utili alla gestione in autonomia delle problematiche nella materia degli appalti e dei contratti pubblici;

- “Regolamento concessioni demanio marittimo: aggiornamento normativo (conversione dl 131/24 in l. 166/24) e giurisprudenziale”, giornata formativa in modalità webinar interattivo, della durata di n. 6 ore, a cui ha partecipato n. 1 unità di personale della Direzione Circoscrizione Territoriale e Portualità;
- ciclo formativo, erogato in modalità webinar interattivo, destinato all'utilizzo del software BIM che ha interessato il personale della Direzione Tecnica e Ambiente, della Direzione Infrastrutture e della Direzione Gare e Contratti: nello specifico, n. 6 unità di personale hanno partecipato al corso rubricato “Formazione specifica per Bim Manager e CDE Manager” della durata di n. 38 ore; n. 11 unità hanno svolto il corso dal titolo “Formazione specifica per Bim Specialist e Bim Coordinator” della durata di n. 132 ore e n. 6 unità hanno fruito del corso dal titolo “Formazione BIM per l'ufficio gare: normativa, obblighi e gestione documentale” della durata di n. 48 ore;
- “Corso specialistico in materia di Project management (corso base) - Accreditato dalla SNA come corso di formazione specialistica utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti” in modalità webinar interattivo, della durata di n. 30 ore, destinato a n. 7 unità di personale di qualifica dirigenziale, propedeutico al conseguimento della qualificazione ISIPM Base, rilasciata dall'Istituto Italiano di Project Management;
- “Corso di Agente di sicurezza dell'impianto portuale - PFSO (Port Facility Security Officer)” svolto in presenza presso la sede dell'ente di formazione, per un totale di n. 24 ore, che ha visto la partecipazione di n. 7 unità di personale appartenenti a diverse Direzioni dell'Ente. Il predetto corso si è reso necessario a seguito dell' ampliamento della circoscrizione portuale dell'AdSP, che ha comportato un significativo incremento delle attività di vigilanza e controllo all'interno delle aree portuali di competenza dell'Ente, ponendosi, pertanto, l'esigenza di procedere alla nomina di ulteriori unità nel ruolo di Port Facility Security Officer (PFSO);
- corso di aggiornamento in presenza per “Istruttore Certificato in Maritime Security” della durata di n. 8 ore per una unità di personale;
- “Il bilancio di sostenibilità”, in modalità webinar interattivo, della durata di n. 6 ore, per n. 26 unità di personale appartenenti a diverse direzioni dell'AdSP;
- “Applicazione principio DNSH alle opere portuali”, training operativo svolto in modalità webinar interattivo della durata di n. 5 ore per n. 9 dipendenti appartenenti a diverse Direzioni;
- “Applicazione dell'AI nel settore portuale”, in modalità webinar interattivo, della durata di n. 10 ore per n. 3 unità di personale appartenenti alla Direzione Affari Generali Qualità e Sviluppo Digitale;
- “Comunità energetiche rinnovabili: Guida operativa per costituire e gestire una CER”, modalità webinar interattivo, della durata di 3,5 ore per n. 5 unità di personale appartenenti a diverse Direzioni;
- “Contabilità tecnica programmi STS”, in modalità webinar interattivo, della durata di n. 15 ore per n. 16 unità di personale appartenenti a diverse Direzioni;
- “Sistema ReGIS”, in modalità e-learning sincrono, della durata di n. 12 ore, per n. 1 unità di personale appartenente alla Direzione Amministrazione;

- *"Conguagli di fine anno 2025 e Certificazione Unica 2026"* erogato in presenza, della durata complessiva di n. 7 ore, per n. 1 unità di personale appartenente al Servizio paghe e contributi;

Si segnala, inoltre, la partecipazione ai seguenti seminari/webinar:

- *"Sicurezza sul lavoro: dalla prevenzione al reinserimento lavorativo"*, seminario di aggiornamento tecnico, della durata di n. 4 ore a cui hanno partecipato in presenza, presso la sede Formedil di Siracusa, n. 3 unità di personale appartenenti a diverse Direzioni;
- *"La nuova Legge 132/2025 in materia di intelligenza artificiale: principi, disposizioni immediatamente operative, prospettive future"*, webinar interattivo della durata di n. 3 ore a cui ha partecipato n. 1 unità di personale appartenente alla Direzione Tecnica;
- *"Il PNRR: l'ultimo miglio. revisione, nuove regole e strumenti finanziari"*, webinar interattivo della durata di n. 2 ore a cui ha partecipato n. 1 unità di personale appartenente alla Direzione Tecnica;
- *"La legge 132/25 sull'intelligenza artificiale: impatti sulla PA, privacy e cyber security"*, webinar interattivo della durata di n. 2 ore a cui hanno partecipato n. 6 unità di personale appartenenti a diverse Direzioni.

Infine, è stato organizzato dalla Direzione Gare e Contratti di questa AdSP un corso interno di aggiornamento sul Codice dei Contratti Pubblici, in modalità mista (webinar interattivo e in presenza), della durata di n. 10 ore, al quale hanno preso parte n. 19 unità di personale appartenenti a diverse Direzioni dell'Ente.

La partecipazione dal personale alle attività formative sopra elencate e ai numerosi percorsi didattici fruiti sulla piattaforma Syllabus ha garantito ad ogni dipendente il conseguimento del monte ore pro-capite previsto dalla Direttiva ministeriale del 2025.

3.4.7. Programmazione 2026

A livello programmatico, sarà realizzata la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti a:

- Trasparenza amministrativa e tutela della privacy – Protezione dei dati personali (GDPR); l'attività formativa, destinata a tutto il personale, mira a fornire le competenze tecnico-giuridiche per presidiare correttamente il binomio trasparenza-privacy e per garantire la piena applicazione della normativa sulla protezione dei dati personali;
- Cyber Security: prosecuzione del percorso di formazione in materia di cyber security, per tutto il personale dell'AdSP, tramite la piattaforma di e-learning "Security Awareness" messa a disposizione dalla società Fastweb, nell'ottica di migliorare la sicurezza informatica dell'Ente e di promuovere comportamenti sicuri per proteggere i dati da minacce digitali;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro: Corso per addetti alla prevenzione incendi - rischio medio e per addetti al primo soccorso: tale formazione specifica verrà somministrata ad ulteriori unità di personale di diverse Direzioni, così da incrementare il numero di personale formato e qualificato per l'attuazione delle relative misure all'interno dei porti di competenza dell'Ente e ciò con l'intento di garantire una gestione più efficace delle emergenze e una maggiore tutela dei lavoratori

e degli utenti.

- Corso di formazione per ASPP (Addetto Servizio Prevenzione e Protezione) ex art. 32 del D. Lgs. 81/2008 - modulo B: il corso, erogato in modalità videoconferenza sincrona, della durata di n. 48 ore, è destinato a n. 6 unità di personale, appartenenti a diverse Direzioni dell'Ente, ai fini della copertura delle attività di prevenzione e protezione presso le quattro sedi di lavoro di competenza dell'Ente;
- Modulo di aggiornamento annuale obbligatorio per la figura del RLS;
- Corso di formazione di esecutore di Basic Life Support Defibrillation (BLSD) per non sanitari: il corso, che verrà erogato ad ulteriori unità di personale, appartenenti a diverse Direzioni dell'Ente, fornisce ai partecipanti le tecniche di base a supporto delle funzioni vitali (Basic Life Support) per affrontare eventuali situazioni d'emergenza utilizzando il defibrillatore semiautomatico;
- Safety e Security portuale: l'attività formativa mira a qualificare il personale addetto alle funzioni di safety e security portuale nella gestione dei complessi protocolli di sicurezza portuale, fornendo gli strumenti per una vigilanza efficace sulle operazioni portuali e per il coordinamento delle emergenze, con focus particolare sulla Cybersecurity e sulla gestione dei rischi nell'interfaccia nave-porto.

3.4.8. Formazione specialistica

Per quanto riguarda la definizione delle iniziative formative di carattere specialistico per l'anno 2026, il Servizio formazione ha realizzato una ricognizione dei fabbisogni formativi chiedendo ai Dirigenti di esprimere le esigenze di formazione del personale di ciascuna Direzione e ciò al fine di conoscere le priorità formative di tutti i dipendenti e poter intervenire con una pianificazione mirata, lasciando al tempo stesso dei margini di manovra in caso di sopravvenute necessità formative, attualmente non prevedibili.

Nel complesso, le esigenze formative comunicate appartengono alle seguenti aree tematiche:

- Codice dei contratti: il percorso formativo verterà sull'intero ciclo di vita dei contratti, approfondendo le fasi della programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione, con focus sulla sostenibilità e sui criteri ambientali minimi al fine di consolidare le competenze tecniche necessarie per la gestione di appalti complessi e verdi;
- Gestione del demanio marittimo: il percorso formativo si concentrerà sulle concessioni demaniali nel contesto attuale integrando il quadro normativo nazionale con i principi comunitari e le recenti evoluzioni giurisprudenziali;
- Imprese portuali ex art. 16 L.84/1994: il percorso formativo sarà volto a fornire gli strumenti per gestire il potere autorizzatorio, ispettivo e di vigilanza che l'Ente esercita sulle imprese portuali;
- Gestione giuridica, amministrativa e previdenziale del rapporto di lavoro;
- Formazione sull'utilizzo del software BIM: il percorso formativo, intrapreso con profitto dal personale che svolge funzioni tecniche nel 2025, proseguirà nell'anno vigente con focus su Project Management e Intelligenza Artificiale applicate all'uso del software in questione;
- Project Management - corso avanzato: il corso, della durata di n. 34 ore erogate tramite webinar interattivo, è propedeutico al conseguimento della qualificazione ISIPM AV, rilasciata dall'Istituto Italiano di Project Management ed è destinato al personale con qualifica dirigenziale;

- Sistema ReGIS: il corso, in modalità webinar interattivo, della durata di n. 12 ore, è destinato al personale coinvolto nella gestione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti finanziati dal PNRR.

3.4.9. Piattaforme

La piattaforma Syllabus, messa a disposizione gratuitamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica, costituirà, anche per l'annualità corrente, il canale prioritario per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti del personale a supporto delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa e dello sviluppo delle soft skills, sostenute dal PNRR. In particolar modo, tramite la suddetta piattaforma il personale con qualifica dirigenziale potrà rafforzare le proprie competenze in materia di leadership per un più efficace svolgimento del proprio ruolo dirigenziale.

Ad incrementare l'offerta formativa, concorre altresì la piattaforma, già in uso all'Ente, della SNA la cui proposta formativa è ricca e variegata spaziando da corsi introduttivi a corsi più specialistici ed avanzati, ai quali ciascun dipendente può candidarsi autonomamente.

In vista dell'adozione nei prossimi anni del sistema di contabilità Accrual, a completamento della formazione base avviata sul portale del MEF e fruita con profitto dal personale della Direzione Amministrazione Contabilità e Pianificazione finanziaria dell'Ente durante lo scorso anno, sarà successivamente erogata tramite il medesimo portale

una formazione specialistica per supportare gli adeguamenti dei sistemi informativi e gestionali dell'Amministrazione.

3.4.10. Risorse finanziarie

Per le attività da espletare si procederà con le risorse proprie dell'Amministrazione fermo restando che i fabbisogni formativi saranno soddisfatti compatibilmente alla copertura finanziaria disponibile.

L'Amministrazione potrà, altresì, avvalersi delle risorse finanziarie destinate alle funzioni tecniche nella misura prevista dal Codice degli Appalti (art. 45 del D. Lgs. 36/2023) anche per le attività formative.

Inoltre, è intendimento di questa AdSP aderire ad un fondo Interprofessionale, rappresentando quest'ultimo un valido strumento di politica pubblica per la formazione continua dei dipendenti a costi ridotti.

In conclusione, l'erogazione dei corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione, ai fini del raggiungimento delle 40 ore annue di formazione pro capite come da Direttiva ministeriale. Pertanto, al fine di garantire sempre la conformità alle disposizioni vigenti e l'aggiornamento costante delle competenze, la progettazione delle attività formative terrà conto di eventuali intervenuti adeguamenti normativi.

Quanto alla metodologia, verranno privilegiate le modalità più idonee a garantire l'efficacia formativa come i webinar interattivi, garantendo ai discenti la possibilità di confronto con i docenti su contenuti, esperienze e *best practices*. Infine, per il riconoscimento delle ore di formazione ai sensi della Direttiva ministeriale, al termine di ogni corso è richiesto ai partecipanti di sostenere un test finale di valutazione dell'apprendimento, il cui superamento con successo comporterà il conseguente rilascio della

certificazione (attestato/open badge), che rappresenta uno strumento di trasparenza e di riconoscimento ufficiale delle competenze acquisite.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni del grado di soddisfazione degli utenti riferite alle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili delle connesse attività.

Per il triennio 2026-2028 l'Amministrazione intende adottare un sistema di monitoraggio integrato delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, coordinato con il monitoraggio della revisione complessiva della programmazione e con quello delle diverse sezioni del PIAO, valorizzando in particolare il ruolo proattivo del RPCT. L'obiettivo è pervenire, in coerenza con le indicazioni di ANAC, a un monitoraggio integrato, continuativo e funzionale all'individuazione di un numero contenuto di misure di prevenzione, accuratamente programmate e tra loro coordinate, effettivamente attuate e sottoposte a verifica sistematica dei risultati.

Il monitoraggio rappresenta una componente essenziale del sistema di pianificazione e controllo dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale e costituisce uno strumento fondamentale per verificare l'effettiva attuazione delle misure previste nel PIAO, nonché per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In coerenza con le indicazioni del PNA ANAC 2025–2027, il monitoraggio è concepito come un processo continuo e dinamico, integrato nei cicli di programmazione, gestione e valutazione dell'Ente, e non come un adempimento meramente formale. Esso è finalizzato a garantire che le misure previste siano effettivamente applicate, adeguate al contesto organizzativo e capaci di incidere concretamente sui rischi individuati.

Il sistema di monitoraggio del PIAO si articola su più livelli e coinvolge i diversi attori dell'organizzazione, secondo un principio di responsabilità diffusa. Il RPCT svolge un ruolo centrale nel coordinamento delle attività di monitoraggio relative alla sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, verificando l'attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione, il rispetto degli obblighi di pubblicazione e la corretta gestione dell'accesso civico. Tale attività è svolta in raccordo con le strutture competenti e con le Direzioni coinvolte nei processi a maggiore rischio.

Il monitoraggio delle misure di prevenzione è orientato non solo a verificare la loro formale adozione, ma soprattutto a valutarne l'effettiva applicazione nei processi operativi, con particolare attenzione ai procedimenti più sensibili, quali la gestione delle concessioni demaniali, gli affidamenti di lavori marittimi, i controlli sugli operatori portuali, la gestione degli interventi finanziati dal PNRR e il rilascio delle autorizzazioni ex art. 16 della legge n. 84/1994. In tali ambiti, il monitoraggio consente di individuare eventuali criticità operative, scostamenti rispetto alle previsioni del PIAO o nuove aree di rischio emergenti.

Il sistema di monitoraggio è strettamente integrato con il ciclo della performance. Gli obiettivi e le azioni previste nel PIAO sono oggetto di verifica periodica nell'ambito dei processi di misurazione e valutazione

della performance organizzativa e individuale, assicurando coerenza tra risultati attesi, risorse impiegate e comportamenti organizzativi. In questo senso, il monitoraggio contribuisce a rafforzare il collegamento tra pianificazione strategica, gestione operativa e valutazione dei risultati, favorendo un approccio orientato al miglioramento continuo.

Particolare attenzione è riservata al monitoraggio degli interventi finanziati dal PNRR, in considerazione della rilevanza delle risorse impiegate e dei vincoli temporali e procedurali connessi. In tali ambiti, il monitoraggio riguarda sia il rispetto delle tempistiche e degli obiettivi di progetto, sia la corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, con riferimento all'intero ciclo di vita degli interventi.

Il livello medio di digitalizzazione dell'Ente consente di supportare il monitoraggio attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici disponibili, in particolare per la tracciabilità dei procedimenti, la raccolta delle informazioni e la verifica dello stato di avanzamento delle attività. Al contempo, l'Autorità riconosce la necessità di rafforzare progressivamente l'integrazione dei sistemi informativi, così come previsto nel Piano Triennale dell'Informatica, al fine di migliorare l'affidabilità dei dati utilizzati per il monitoraggio e ridurre il rischio di frammentazione delle informazioni.

Gli esiti delle attività di monitoraggio sono oggetto di analisi periodica e costituiscono un elemento informativo essenziale per l'aggiornamento del PIAO. Eventuali criticità rilevate, ritardi nell'attuazione delle misure o mutamenti del contesto organizzativo e normativo sono valutati al fine di individuare azioni correttive o di rafforzamento delle misure esistenti. In tal modo, il monitoraggio assume una funzione proattiva, orientata non solo al controllo, ma anche al miglioramento dell'efficacia complessiva del sistema di integrità e di performance dell'Ente.

Nel complesso, il monitoraggio del PIAO si configura come un processo strutturato e integrato, volto a garantire trasparenza, responsabilizzazione e orientamento ai risultati, in coerenza con i principi di buon andamento, imparzialità e legalità dell'azione amministrativa.

4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO

Il monitoraggio degli indicatori di "Valore Pubblico" viene attuato con un controllo che esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nel POT 2023 - 2025, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa, gli obiettivi di accessibilità digitale ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Ecco una sintesi chiara e subito spendibile sul POT 2023-2025 dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale e cosa è stato realizzato nel corso del 2025 che ha permesso di monitorare e rendicontare il valore pubblico generato nel PIAO:

- Realizzazione e avanzamento di interventi infrastrutturali strategici legati alla programmazione triennale, con particolare attenzione alla funzionalità delle banchine e alle connessioni logistiche integrate per i porti di *Augusta, Catania, Siracusa e Pozzallo*. Tali opere, pur non sempre completamente ultimate entro il 2025, hanno raggiunto fasi significative di esecuzione tali da poter essere valutate nel PIAO rispetto ai risultati attesi in termini di *efficienza operativa e crescita dei traffici portuali*.
- Incremento dei traffici merci e crocieristici nei porti del sistema portuale orientale: i dati di monitoraggio del 2025 evidenziano un aumento complessivo dei volumi movimentati (+50% tonnellate merci e +13% rinfuse solide) rispetto al primo semestre 2024, anche grazie all'ingresso nel sistema del porto di Siracusa con la rada di S. Panagia. Questo trend positivo rappresenta un risultato tangibile riconducibile alle linee strategiche del POT e costituisce elemento di monitoraggio su valore pubblico e impatto territoriale nel PIAO.
- Attivazione di procedure autorizzative e opere collegate alla sostenibilità (come l'elettificazione delle banchine del porto di Catania con AIU rilasciata nel giugno 2025), che si inseriscono coerentemente nel quadro di investimenti programmati nel POT e nei processi di rendicontazione e monitoraggio nel PIAO.
- Progressi nella digitalizzazione e interoperabilità dei sistemi logistici portuali, coerenti con la transizione digitale prevista da strumenti PNRR/Smart Port; sebbene non sia sempre possibile indicare la *completa implementazione* entro il 2025, l'avanzamento dei processi di PCS e l'integrazione con la Piattaforma Logistica Digitale Nazionale rappresentano risultati di rilievo per il monitoraggio del valore pubblico generato dalle attività amministrative dell'Ente.

Questi risultati consentono di misurare e rendicontare nel PIAO 2025 il valore pubblico prodotto, sia in termini di miglioramento dell'efficienza operativa, contribuendo all'aumento dei traffici e all'attrattività dei porti, sia in termini strategici e di sostenibilità territoriale e digitale, in linea con gli obiettivi programmati nel triennio 2023-2025.

Nel 2025 l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale ha avviato e portato avanti concretamente l'intervento di rimozione dei relitti affondati e semiaffondati nei fondali del porto di Catania, previsto come obiettivo operativo nel Piano (con appalto avviato e lavori iniziati entro l'anno) con un importo complessivo di oltre 2,3 milioni di euro.

In particolare, nel corso del 2025 sono stati effettivamente recuperati n. 70 relitti sui 38 originariamente individuati — tra barche da pesca in vetroresina e legno, motovedette, barche a vela, pescherecci e natanti da diporto — grazie all'impiego di mezzi specializzati come gru su pontone e all'utilizzo di strumentazione per l'imbraco e il sollevamento dei relitti.

Le operazioni di rimozione sono state svolte con monitoraggio e presidio ambientale costanti, incluse le attività di bonifica dei fondali adiacenti, rimozione di materiali solidi e liquidi residui e corretto

smaltimento dei materiali recuperati, garantendo al contempo sicurezza della navigazione e tutela dell'ambiente marino.

Le attività di rimozione dei relitti hanno consentito di eliminare dai fondali materiali altamente inquinanti, quali residui oleosi, idrocarburi e sostanze contaminanti derivanti dal deterioramento dei battelli affondati. Tale operazione, alquanto complicata ed ostica, può contribuire ad un netto miglioramento della qualità delle acque, favorendo il ripristino delle condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente marino. L'asportazione dei relitti ha determinato un aumento del pescaggio utile e consente l'accesso a navi e pescherecci di maggiore stazza, incrementando la capacità operativa del porto e le opportunità commerciali e logistiche connesse. Le aree portuali oggetto di intervento risultano complessivamente ripulite e riqualficate, migliorandone l'aspetto estetico, la fruibilità e la sicurezza.

La rimozione dei relitti e dei materiali maleodoranti permette di eliminare fenomeni di degrado ambientale, restituendo decoro e vivibilità alle aree di banchina. Ciò favorisce una maggiore frequentazione da parte dell'utenza e dei cittadini, creando le premesse per future iniziative di valorizzazione turistico-ricreativa e culturale dell'ambito portuale. Alcune imbarcazioni sono state imbragate con l'ausilio di sommozzatori qualificati e sono state salpate sul pontone. Il materiale proveniente dai fondali è stato collocato sui cassoni allocati su altra imbarcazione che affiancava il pontone e trasportati prima all'azienda che ha svolto il lavoro e poi conferiti a discarica autorizzata. I fondali ripuliti consentono l'attracco di imbarcazioni di maggiore pescaggio.

La bonifica restituisce al porto un'immagine più ordinata, decorosa e coerente con gli standard ambientali e funzionali propri di un'infrastruttura strategica.

4.2 - MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUZIONE

Il sistema di monitoraggio dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale dopo l'utilizzo del Piano dei Controlli, nel 2026 sarà strettamente integrato con il Sistema di Reporting Interno (All.2).

Il reporting interno rappresenta uno strumento essenziale di governance e di presidio dei rischi, in quanto consente ai dirigenti di esercitare un monitoraggio sistematico e responsabile sull'effettiva attuazione delle misure organizzative e procedurali previste dal PIAO, con particolare attenzione ai processi a più elevata esposizione al rischio corruttivo. Attraverso la verifica della regolarità dei procedimenti, del rispetto delle tempistiche, della completezza e tracciabilità della documentazione decisionale, nonché mediante la tempestiva segnalazione di criticità o scostamenti, il reporting assicura un controllo continuo, favorisce interventi correttivi tempestivi e rafforza la trasparenza, l'accountability e l'integrità dell'azione amministrativa.

Il Reporting Interno è strutturato in modo da raccogliere, con cadenza periodica, informazioni qualitative e quantitative sullo stato di avanzamento degli obiettivi, sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e sull'andamento dei processi a maggiore rilevanza strategica e a più elevato

rischio. Le Direzioni e gli Uffici sono chiamati a fornire dati, evidenze documentali e riscontri operativi relativi alle attività di competenza, assicurando la tracciabilità delle informazioni e la coerenza con i dati utilizzati ai fini della performance e della rendicontazione.

Il Sistema di Reporting supporta in particolare il monitoraggio dei processi sensibili individuati nel PIAO, quali la gestione delle concessioni demaniali, gli affidamenti di lavori marittimi, i controlli sugli operatori portuali, la gestione degli interventi finanziati dal PNRR e il rilascio delle autorizzazioni ex art. 16 della legge n. 84/1994. Per tali ambiti, il reporting consente di verificare lo stato di avanzamento delle attività, il rispetto delle tempistiche, l'applicazione delle misure di prevenzione e l'eventuale insorgenza di criticità o scostamenti rispetto alle previsioni.

Il RPCT utilizza le informazioni provenienti dal Sistema di Reporting Interno come base conoscitiva per le attività di verifica e monitoraggio, favorendo una lettura integrata dei dati e una valutazione complessiva dell'efficacia delle misure adottate. Analogamente, il Sistema di Reporting alimenta il ciclo della performance, fornendo elementi utili alla misurazione dei risultati conseguiti dalle strutture e al supporto delle attività di valutazione organizzativa e individuale.

Operativamente, i dirigenti, con il supporto di tutta la Direzione, due volte l'anno sono chiamati a svolgere un ruolo diretto e sostanziale nel monitoraggio delle misure di prevenzione afferenti ai processi di rispettiva competenza. Essi contribuiscono al monitoraggio attraverso la verifica periodica dello stato di attuazione delle misure previste, l'individuazione tempestiva di criticità operative o organizzative, nonché la proposta di eventuali azioni correttive o di miglioramento. Tale ruolo è coerente con l'impostazione del PNA 2025, che valorizza il presidio dirigenziale quale elemento essenziale per l'effettività delle politiche anticorruzione.

Inoltre, per quanto concerne il monitoraggio anticorruzione, con Determina di affidamento n. 158 del 4.09.2025, l'Ente si è dotato di una piattaforma software applicativo capace di revisionare le mappature dei processi ai fini dell'anticorruzione, strettamente connessa al processo di informatizzazione e razionalizzazione dei processi di competenza, consentendo di:

- 1) Utilizzare dei KPI per la valutazione e quantificazione dell'esposizione al rischio;
- 2) Identificare delle misure più idonee alla prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio;
- 3) Programmare, anche a lungo termine, gli interventi necessari a ridurre livello di rischio inerente l'anticorruzione;
- 4) Individuare e gestire indicatori con valorizzazione dei target da raggiungere;
- 5) Gestire delle Schede Formative del Personale sulle tematiche dell'Anticorruzione;
- 6) Monitorare gli interventi programmati.

Sull'espletamento delle attività di monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure anticorruzione si rimanda a quanto già espressamente detto nel paragrafo 2.4.5 "Mappatura dei processi e l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti", all'interno della quale si è data precisa descrizione delle attività di monitoraggio poste in essere e concluse nel 2025.

Anche nel 2025 l'Ente è stato sottoposto al monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e in data 13 gennaio 2025 è stata trasmessa all'ANAC la griglia con i risultati di monitoraggio che per il 2025 hanno attestato un pieno punteggio su ogni sezione e sottosezione, pari al 100%.

Nel complesso, il sistema di monitoraggio adottato dall'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale si configura come un processo continuo, partecipato e orientato ai risultati, finalizzato a garantire l'effettività delle politiche anticorruzione e trasparenza e a sostenere una gestione amministrativa improntata alla legalità, alla responsabilità e alla creazione di valore pubblico.

4.3 - MONITORAGGIO SULLA PERFORMANCE

Il sistema di monitoraggio è inoltre integrato con il ciclo della performance, in modo da assicurare coerenza tra obiettivi organizzativi, misure anticorruzione e risultati conseguiti. La valutazione dell'effettività delle misure di prevenzione concorre alla valutazione della performance organizzativa e dirigenziale, rafforzando il legame tra responsabilità, risultati e creazione di valore pubblico.

Come ogni anno, anche nel 2025 si è proceduto alle attività di monitoraggio sulla performance. Precisamente, nella valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale sono previsti tre formali momenti di verifica:

- il primo, entro il 15 luglio, nel quale vengono valutate le performance relative al primo semestre dell'anno in corso e verranno discusse le eventuali richieste di modifiche di obiettivi e/o precise fasi degli stessi;
- il secondo, entro il mese di settembre, a mezzo del quale l'OIV, unitamente alla STP verifica lo stato di avanzamento degli obiettivi, prestando particolare attenzione agli obiettivi modificati nel corso del primo monitoraggio e verificando eventuali ultime richieste di modifica di obiettivi o di loro fasi;
- il terzo nel mese di marzo dell'anno successivo, nella quale si concludono le valutazioni della seconda parte dell'anno.

I primi due momenti di verifica consentono al valutato di:

1. analizzare l'andamento della propria attività e gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi;
2. rilevare e discutere con il valutatore eventuali problemi che costituiscano causa di criticità nel raggiungimento dell'obiettivo al fine di definire, di comune accordo, eventuali azioni correttive.

Entro il 30 giugno di ogni anno i Dirigenti e i Capi Ufficio inviano al proprio valutatore, ovvero inseriscono all'interno della piattaforma di gestione del ciclo delle Performance, la scheda di monitoraggio obiettivi nella quale relazionano sullo stato di avanzamento delle attività, allegando ogni documento utile alla valutazione, e su eventuali criticità riscontrate.

In occasione dei colloqui di monitoraggio che si tengono entro il 20 luglio di ogni anno, il valutatore riporta nella suddetta scheda le eventuali richieste di modifiche degli obiettivi assegnati e un giudizio sui comportamenti (assegnati ad inizio ciclo e) messi in atto fino a quel momento dal valutato.

Alla fase di monitoraggio parteciperà l'OIV, il quale si esprime sulle eventuali modifiche richieste a causa dell'insorgenza di criticità (Art. 6 d.lgs. 150/2009).

La modifica degli obiettivi, ammessa solo per fatti non prevedibili e non dipendenti dalla volontà del valutato, può determinare l'introduzione di nuovi obiettivi, la revisione di obiettivi precedentemente assegnati, la modifica dei target da raggiungere, ecc..

È bene precisare che la criticità che può giustificare una modifica dell'obiettivo deve essere prontamente motivata e documentata dal richiedente, in quanto presupposto necessario per l'accoglimento di una modifica di obiettivo è l'insorgenza di fatti non prevedibili la cui causazione è del tutto estranea dalla volontà del valutato.

La riprogrammazione dell'obiettivo, la modifica e/o eliminazione di una fase e la modifica e/o eliminazione di un target temporale, comportano una rimodulazione dei pesi assegnati all'obiettivo oggetto di modifica.

E' evidente, infatti, che il raggiungimento di un obiettivo modificato non potrà essere valorizzato come se il suo raggiungimento fosse avvenuto senza la necessità di alcun intervento correttivo. La nota che formalizza la modifica dell'obiettivo dovrà contenere, a scanso di equivoci, una chiara descrizione della rimodulazione del peso dell'obiettivo modificato.

Nel corso del terzo momento di monitoraggio, entro il 30 di settembre, viene fatto un mero recap dello stato di progressione degli obiettivi ed esso coinciderà con l'ultimo momento utile per eventuali modifiche di obiettivi/fasi/target temporali.

4.4 - MONITORAGGIO ORGANIZZATIVO E CAPITALE UMANO

4.4.1 RUOLO DEI DIRIGENTI

Nel sistema di monitoraggio del PIAO un ruolo centrale è svolto dai dirigenti, quali soggetti direttamente coinvolti nell'attuazione degli obiettivi, delle misure di prevenzione e delle azioni di miglioramento previste. In coerenza con le indicazioni del PNA ANAC 2025, il monitoraggio non è infatti demandato esclusivamente al RPCT, ma si fonda su un principio di corresponsabilità gestionale, che attribuisce ai dirigenti un ruolo attivo e sostanziale.

I dirigenti sono chiamati a monitorare, nell'ambito delle rispettive competenze, l'effettiva applicazione delle misure organizzative e procedurali previste nel PIAO, con particolare riferimento ai processi a maggiore esposizione al rischio corruttivo e ai procedimenti di competenza delle strutture da essi dirette. Tale attività si esplica attraverso il controllo della regolarità dei procedimenti, il rispetto delle tempistiche, la corretta documentazione delle fasi decisionali e la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, anomalie o scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

Il contributo dei dirigenti al monitoraggio assume rilievo anche in relazione al ciclo della performance, in quanto gli obiettivi assegnati alle strutture e al personale sono strettamente connessi all'attuazione delle

misure di prevenzione e al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa. In tale prospettiva, il monitoraggio svolto dai dirigenti alimenta il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, rafforzando il collegamento tra responsabilità gestionale, risultati conseguiti e integrità dei processi.

I dirigenti collaborano inoltre con il RPCT fornendo informazioni, dati e riscontri utili allo svolgimento delle attività di verifica e monitoraggio, contribuendo all'aggiornamento periodico del PIAO e alla valutazione dell'adeguatezza delle misure adottate rispetto all'evoluzione del contesto interno ed esterno. Tale collaborazione favorisce una lettura condivisa delle criticità e consente di individuare tempestivamente eventuali interventi correttivi o azioni di rafforzamento.

Al fine di rendere più efficace l'azione di monitoraggio, si elencano specifici obblighi di informazione nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, come predisposto dall'art. 1 co. 9, lett. c) della L. 190/2012. Tali obblighi informativi ricadono su tutti i dirigenti. Obiettivo è la tempestiva conoscenza di fatti potenzialmente corruttivi, ovvero contestazioni ricevute circa il mancato adempimento degli obblighi di trasparenza. A tal fine sarà cura dei dirigenti monitorare costantemente lo svolgimento dei processi di competenza indicando tempestivamente al RPCT le eventuali criticità rinvenute e suggerendo opportune soluzioni di mitigazione.

In particolare, i dirigenti devono provvedere costantemente al monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti di loro competenza, fornendone sintetico *Report annuale al RPCT*, ed aggiornano, di concerto con il Segretario Generale, il prospetto dei termini di conclusione dei procedimenti di competenza.

Anche in considerazione dell'esistenza di Uffici che gestiscono una mole considerevole di procedimenti, molti dei quali presentano oggettive caratteristiche di peculiarità e complessità istruttoria (per la massa di substrato documentale da verificare, la necessaria inserzione di fasi endoprocedimentali che talvolta si qualificano come veri e propri subprocedimenti), nonché notevoli arretrati di decenni da smaltire, l'attività di reportistica annuale si deve sostanziare in una sintetica relazione da indirizzare al RPCT, che non potrà avere una connotazione marcatamente quantitativa e di dettaglio, quanto piuttosto esprimerà una valutazione di tipo qualitativo sul generale andamento delle tempistiche procedurali dell'ufficio, globalmente intese. Il RPCT verifica che i dirigenti dell'Ente provvedano, periodicamente, al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti tramite l'applicativo in uso all'Ente. La mancata comunicazione dei dati per i quali è stato individuato l'obbligo di comunicazione spontanea al RPCT è passibile di responsabilità disciplinare.

Schematicamente i Dirigenti:

- ★ ogni 6 mesi, ossia entro il 30/06 e il 15/12, devono produrre al RPCT un Report (All.1) in cui attestano ai sensi del DPR n. 445/2000 di aver trasmesso per la pubblicazione tutti i dati che la legge impone siano pubblicati;
- ★ entro il 10/1, devono produrre in formato XLS tabelle riassuntive, da rendersi liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto, con informazioni sui contratti relativi all'anno precedente (e segnatamente: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare

offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate), al fine di consentire l'aggiornamento e la pubblicazione del file riepilogativo generale il 31/01 di ogni anno;

- ★ tempestivamente devono trasmettere tutti i documenti e le informazioni che necessitano di essere pubblicati obbligatoriamente nella sezione Amministrazione Trasparente, opportunamente oscurati nelle parti riportanti dati particolari eccedenti, indicando precisamente la sezione in cui pubblicare.

- ★ Entro il 10/1 devono produrre il Report della scheda (All.1) debitamente compilata e firmata;

Nel complesso, il ruolo dei dirigenti nel monitoraggio è funzionale a garantire che le misure previste nel PIAO non rimangano confinati a un livello formale, ma siano effettivamente integrate nei processi operativi quotidiani dell'Ente. Attraverso il coinvolgimento attivo dei livelli dirigenziali, il sistema di monitoraggio contribuisce a diffondere una cultura della responsabilità, della trasparenza e del risultato, rafforzando l'efficacia complessiva del sistema di prevenzione della corruzione e di gestione della performance dell'Autorità.

4.4.2 MONITORAGGIO DEI PROCESSI PIATTAFORMA SICRAWEB EVO

L'Autorità di Sistema Portuale ha adottato l'utilizzo della piattaforma Sicraweb Evo per la gestione delle pratiche e il monitoraggio dei tempi procedurali. Questa piattaforma rappresenta uno strumento cruciale per ottimizzare i flussi procedurali, consentendo una visione complessiva e dettagliata dei processi in corso. Grazie alla sua capacità di tracciare ogni singola fase di un procedimento, Sicraweb Evo permette di monitorare costantemente il rispetto delle tempistiche previste nei flussi di lavoro, che sono stati precedentemente definiti e strutturati in workflow di processo.

L'adozione di Sicraweb Evo consente una continua supervisione dello stato di avanzamento delle pratiche, permettendo di rilevare con precisione eventuali ritardi o criticità interne. Ogni fase procedurale è monitorata singolarmente, con la possibilità di intervenire tempestivamente laddove si riscontrino inefficienze o rallentamenti, prevenendo così problematiche che potrebbero compromettere la corretta conclusione del processo. Questo tipo di tracciamento dettagliato diventa fondamentale per garantire l'efficienza operativa e ridurre al minimo i rischi legati a imprevisti che potrebbero ritardare il termine di una pratica.

In particolare, il sistema non si limita a integrare i dati relativi alle singole fasi procedurali, ma offre anche un quadro complessivo e dettagliato delle attività in corso e dei documenti rappresentativi della fase, consentendo ai responsabili di avere sotto controllo l'andamento dell'intero processo amministrativo. I dati aggregati, visibili in tempo reale, rendono facile individuare eventuali scostamenti rispetto ai tempi previsti, contribuendo ad una gestione più consapevole e strategica delle risorse.

Nel 2025, tutti gli uffici dell'Autorità di Sistema Portuale hanno iniziato a caricare in modo continuativo i processi di propria competenza sulla piattaforma Sicraweb Evo. Tuttavia, l'adozione della piattaforma

dedicata non è stata omogenea in tutti gli uffici; il passaggio alla piena operatività è avvenuto secondo percentuali di adozione differenziate, legate al numero, alla complessità dei procedimenti e alla specificità di ogni ufficio.

Complessivamente, nel corso del 2025, sono state inserite all'interno dell'applicativo Sicraweb Evo un totale di 1301 pratiche provenienti dai vari uffici dell'Autorità di Sistema Portuale. Questo dato testimonia come, sebbene con modalità e tempistiche differenti, tutti gli uffici abbiano contribuito al caricamento delle pratiche nel sistema, ognuno con il proprio apporto specifico. Anche se l'intensità del contributo è variata tra i vari uffici, tutti hanno partecipato attivamente all'aggiornamento continuo della piattaforma, contribuendo così a una gestione centralizzata e sempre aggiornata dei processi.

Il dato registrato, pur presentando una certa variabilità tra i diversi uffici, rappresenta la base per mappare con precisione il funzionamento dei flussi procedurali e individuare le strategie più efficaci per rendere l'azione amministrativa più fluida, efficiente e coerente.

L'adozione della piattaforma, al di là del monitoraggio dei tempi procedurali, ha dimostrato di essere uno strumento efficace di collaborazione tra gli uffici. Il caricamento continuo dei processi ha infatti favorito la condivisione immediata di informazioni aggiornate, consentendo di individuare e risolvere più rapidamente eventuali criticità, aumentando la trasparenza del sistema e responsabilizzando ciascun ufficio nel rispettare le scadenze, con un impatto positivo sulla qualità e sull'efficienza complessiva del servizio.

In sintesi, con l'avvio del caricamento dei processi nel 2025, l'Autorità di Sistema Portuale ha compiuto un altro passo decisivo verso una gestione ancora più moderna ed efficiente dei flussi procedurali. Questo porrà le basi per un miglioramento continuo, supportato dalla tecnologia, con un impatto diretto sulla qualità dei servizi resi e contribuendo a una gestione più agile, trasparente e orientata ai risultati.

Il monitoraggio delle tempistiche e delle scadenze non solo aumenta la trasparenza delle operazioni, ma favorisce anche la responsabilizzazione dei vari attori coinvolti nel processo. Questo tipo di gestione digitale è stato adottato al fine di migliorare la qualità e la velocità delle operazioni e per stimolare anche una cultura del miglioramento costante della *performance* amministrativa. La possibilità di identificare e analizzare i punti critici del processo amministrativo permette infatti di ottimizzare ulteriormente le risorse, ridurre gli sprechi di tempo e costi, e infine garantire una maggiore soddisfazione da parte degli utenti.

4.4.3 PERCORSO DI CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 9001:2015

La nostra Amministrazione ha avviato nel 2023 un percorso finalizzato alla certificazione secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, standard internazionale per i sistemi di gestione per la Qualità.

L'obiettivo principale di questa iniziativa è garantire un miglioramento continuo dei processi aziendali, assicurare la conformità a standard riconosciuti a livello internazionale e accrescere l'efficacia e l'efficienza delle attività interne. L'adozione della norma ISO 9001:2015 costituisce un passo strategico

per formalizzare procedure, responsabilità e controlli, con ricadute positive sulla qualità dei servizi resi e sulla soddisfazione degli utenti. Il percorso di certificazione prevede una fase di analisi dei processi esistenti, l'implementazione di eventuali azioni correttive e la predisposizione della documentazione richiesta, in linea con quanto previsto dal sistema di gestione della qualità. Seguendo il percorso di certificazione ISO 9001:2015, l'Ente adotta un approccio strutturato volto a migliorare la qualità dei servizi e l'efficienza dei processi interni. Attraverso la revisione e la standardizzazione delle procedure, si garantisce maggiore coerenza e affidabilità nelle attività quotidiane, accompagnata da una maggiore trasparenza e tracciabilità grazie alla corretta documentazione delle responsabilità e dei controlli. Le azioni intraprese mirano anche a ridurre sprechi e inefficienze, ottimizzando le risorse disponibili e rafforzando la capacità organizzativa. Parallelamente, il percorso favorisce una cultura del miglioramento continuo, stimolando l'innovazione e l'adattamento ai cambiamenti, con ricadute positive sulla soddisfazione degli utenti e sul rafforzamento della fiducia nei confronti dell'Ente.

Nel corso del 2025, l'Ufficio Quality System Management ha intensificato il processo di monitoraggio e miglioramento continuo con una serie di audit interni mirati a garantire l'efficace applicazione delle normative ISO 9001:2015. Questi audit, fondamentali per mantenere alta la qualità del Sistema, sono stati eseguiti attraverso l'uso strategico delle mappature dei processi già sviluppate nel 2024. Le mappature hanno costituito uno strumento prezioso per ottenere una visione complessiva dei flussi operativi e delle attività di ciascuna direzione dell'ente, consentendo di identificare eventuali aree di miglioramento e garantire la conformità agli standard di qualità internazionali. Gli audit interni hanno coinvolto tutte le Direzioni dell'Ente, con un'attenzione particolare alla revisione e alla valutazione dei rischi operativi, alla soddisfazione del "cliente" (stakeholder) e alla gestione delle risorse. Ogni audit è stato progettato non solo per rilevare eventuali non conformità, ma anche per stimolare un dialogo costruttivo tra le varie Direzioni, al fine di creare un ambiente di miglioramento continuo. Il focus è stato posto sul miglioramento delle prestazioni complessive dell'organizzazione, e l'esito degli audit interni è stato determinante per il mantenimento della certificazione di Qualità, confermato dal successo dell'audit di terza parte. Il riscontro positivo dell'Ente certificatore (Audit Service & Certification) ha attestato la piena conformità di ogni area dell'Ente ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015 e la coerenza con gli obiettivi strategici dell'organizzazione.

4.4.4 CUSTOMER SATISFACTION 2025 (ALL.5)

L'indagine di *Customer Satisfaction* 2025 dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale (AdSP MSOr) ha l'obiettivo di rilevare il livello di soddisfazione degli stakeholder rispetto ai servizi forniti dall'Ente e rappresenta, al contempo, uno strumento strategico di dialogo continuo con il sistema portuale, finalizzato a rafforzare la fiducia, la trasparenza e la percezione di attenzione verso le esigenze del cluster portuale; nonché uno strumento di supporto per il miglioramento continuo delle performance organizzative. I risultati raccolti costituiscono una base informativa fondamentale per la pianificazione strategica e di performance dell'AdSP, consentendo alla *Governance* di adottare decisioni basate su evidenze oggettive, di individuare eventuali azioni correttive e di definire strategie di ottimizzazione,

anche attraverso il confronto con le annualità precedenti. Coerentemente con le edizioni passate, anche nel 2025 la somministrazione del questionario è avvenuta tramite *Google Moduli*, scelta consolidata nel tempo poiché permette di ridurre i costi e i tempi di gestione dell'indagine, di monitorare in tempo reale l'andamento delle risposte, di tutelare l'anonimato dei partecipanti e di favorire una partecipazione più ampia e spontanea da parte degli *stakeholder*.

Il questionario mantiene una struttura coerente con quella adottata negli anni precedenti, al fine di garantire la comparabilità dei dati nel tempo; è composto da undici domande ed è suddiviso in diverse sezioni dedicate: alla profilazione degli utenti, alla valutazione dell'interazione con gli uffici dell'AdSP, alla qualità dei servizi forniti, alla fruibilità del sito istituzionale, all'espressione di un giudizio generale sull'operato dell'AdSP e contiene infine uno spazio riservato ai suggerimenti. La misurazione del livello di soddisfazione è stata effettuata mediante una scala *Likert* a cinque punti, che va dalla completa insoddisfazione alla completa soddisfazione, e per ciascuna domanda è stato calcolato il *Customer Satisfaction Score (CSAT)*. L'indagine condotta nell'anno 2025 ha registrato la partecipazione di 133 rispondenti, rilevando un livello medio di soddisfazione pari a 4 (valore ottenuto aggregando le risposte fornite e rapportandole al numero di domande), che indica una percezione complessivamente positiva degli aspetti oggetto di valutazione, e il confronto tra i dati del 2024 e quelli del 2025 mette in luce un *trend* opposto tra partecipazione e gradimento: nonostante la base dei rispondenti sia passata da 186 a 133 unità, l'indice di soddisfazione medio ha registrato una crescita significativa, salendo da 3,76 a 4,00. L'incremento di 0,24 punti (pari al +6,4%) suggerisce che le strategie di ottimizzazione dei servizi abbiano avuto un impatto positivo sugli *stakeholder*, migliorando la percezione qualitativa complessiva dell'Autorità di Sistema Portuale del mare di Sicilia Orientale.

Augusta

Il RPCT
Attilio Montalto