



**Autorità di Sistema Portuale  
del Mar Tirreno Settentrionale**

Porti di Livorno - Piombino - Portoferraio - Rio Marina - Cavo - Capraia

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025



## INDICE

INTRODUZIONE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO  
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE  
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE  
Sottosezione 2.1: Valore pubblico  
Sottosezione 2.2: Performance  
Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza  
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO  
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa  
Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile  
Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale  
SEZIONE 4. MONITORAGGIO

## ALLEGATI

- Allegato n. 1 – Mappatura dei processi  
Allegato n. 2 – Tabelle dei rischi corruttivi e delle misure di prevenzione  
Allegato n. 3 – Atto Organizzativo per la tutela del dipendente che segnala illeciti  
Allegato n. 4 - Sezione "Amministrazione Trasparente" – Elenco degli obblighi di pubblicazione

## INTRODUZIONE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito, con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti, l'obbligo di adottare il Piano Integrato di attività e organizzazione (di seguito "PIAO") quale documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività in ordine alla performance, alla trasparenza e anticorruzione, al lavoro agile, al reclutamento e alla formazione del personale, alla parità di genere.

In particolare, il PIAO, secondo il disposto normativo sopra richiamato, definisce:

- «a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;  
b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;



- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b);*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.»*

Il PIAO, inoltre, definisce «*le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198*».

Il PIAO, di durata triennale e da aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione e inviato al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

La finalità di questo nuovo strumento è quella di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, efficientare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso; ciò anche al fine di creare un unico documento programmatico che consenta una piena integrazione tra i vari Piani sino ad ora esistenti. In questa logica, tale strumento rappresenta una sorta di "testo unico" in una prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni.

Con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6 del D.L. n. 80/2021, il quadro normativo è stato completato. Con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO e il decreto 30 giugno 2022, n. 132 ha definito il contenuto del Piano.



Va rilevato che, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 nonché quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90. Nello specifico:

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del presente documento dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

## **SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR TIRRENO SETTENTRIONALE**

**DENOMINAZIONE:** Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale

**TIPOLOGIA DI ENTE:** Autorità di sistema portuale – Ente pubblico non economico

**SEDE LEGALE:** Palazzo Rosciano, Scali Rosciano, n. 6/7, 57123 - Livorno

**ALTRA SEDE:** Ufficio territoriale portuale di Piombino, Piazzale Premuda 6/a, 57025 - Piombino (LI)

**C.F. – P.IVA:** C.F. 92130540492 – P.IVA 01884020494

**CODICE ATECO:** 522209

### **RECAPITI ISTITUZIONALI:**

- numero telefonico: 0586 249411 – ufficio Piombino 0565/229210
- indirizzo posta elettronica: [adsp@portialettirreno.it](mailto:adsp@portialettirreno.it)
- indirizzo PEC: [adsp@pec.portialettirreno.it](mailto:adsp@pec.portialettirreno.it)
- sito internet: [www.portialettirreno.it](http://www.portialettirreno.it)

### **CCNL applicati:**

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

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **SOTTOSEZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO**

#### **Definizione**

Il valore pubblico, nella sua accezione di incremento del benessere reale creato dall'attività della Pubblica Amministrazione in favore degli utenti, è ottenuto da una efficace azione amministrativa svolta sulla base di una efficiente allocazione delle risorse tangibili (es. finanziarie, tecnologiche, ecc.) e intangibili (es. risorse organizzative, la produzione di



adeguata risposta ai servizi richiesti, la riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

Dalla definizione emergono due componenti significative:

- il miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'attività della Pubblica Amministrazione e diretti agli utenti e agli stakeholder;
- il miglioramento degli impatti interni all'Amministrazione.

Sono funzionali alla creazione del valore pubblico gli strumenti di programmazione e pianificazione dell'Amministrazione, nonché gli ambiti relativi al ciclo della performance, al processo di digitalizzazione, alla prevenzione della corruzione e agli obblighi di trasparenza.

**L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale: risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria e obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo**

L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale (di seguito "AdSP MTS" o "Ente"), nel perseguimento degli obiettivi, contribuisce alla promozione e alla valorizzazione del territorio portuale negli aspetti infrastrutturali - materiali e immateriali - logistici, economico-sociali e ambientali, con l'obiettivo più generale di concorrere all'espansione dei traffici portuali.

Ai fini del presente PIAO, costituiscono strumenti per la creazione di valore pubblico gli obiettivi e gli interventi previsti nei vigenti documenti di programmazione e pianificazione:

- Piano Operativo Triennale 2021-2023 (POT)<sup>1</sup>;
- Bilancio di Previsione esercizio finanziario 2023<sup>2</sup>;
- Programma triennale delle opere pubbliche 2023-2025<sup>3</sup>;
- Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi 2023-2024<sup>4</sup>;
- Documento di programmazione strategica di sistema (DPSS)<sup>5</sup>;

<sup>1</sup> Il POT 2021-2023 è visionabile al seguente link:

[https://www.portaltotirreno.it/wp-content/uploads/2021/02/3\\_POT\\_signed\\_sigp.pdf](https://www.portaltotirreno.it/wp-content/uploads/2021/02/3_POT_signed_sigp.pdf)

<sup>2</sup> Il Bilancio di Previsione 2023 è visionabile al seguente link:

<https://portaleservizi.portaltotirreno.it/openweb/trasparenza/pagina.php?id=54&CSRF=1c4f2717c908ceca9fd3af2887c9af8>

<sup>3</sup> Il Programma triennale delle opere pubbliche 2023-2025 è visionabile al seguente link:

<https://portaleservizi.portaltotirreno.it/openweb/pratiche/registri.php?sezione=operePubbliche&CSRF=1c4f2717c908ceca9fdd3af2887c9af8>

<sup>4</sup> Il Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi 2023-2024 è visionabile al seguente link:

<https://portaleservizi.portaltotirreno.it/openweb/pratiche/registri.php?sezione=biennale&CSRF=1c4f2717c908ceca9fdd3af2887c9af8>

<sup>5</sup> Il DPSS è visionabile al seguente link:



- Documento di pianificazione energetica e ambientale del sistema portuale (DEASP)<sup>6</sup>.

### **Semplificazione dei documenti di pianificazione e programmazione dell'AdSP MTS**

Affinché il PIAO, nuovo strumento di pianificazione/programmazione, possa effettivamente affermarsi come effettivo strumento di semplificazione dell'azione e dell'organizzazione e attuare la progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, tenuto conto che le varie sezioni del PIAO rinviano a soggetti diversi, quanto a competenze, predisposizione e monitoraggio, l'AdSP MTS:

- semplificherà il contenuto dei documenti sopracitati, con particolare riferimento al POT, al DPSS e al DEASP, con rinvio a quello del PIAO, al fine di realizzare uno strumento coordinato e unitario di pianificazione e programmazione;
- promuoverà il coinvolgimento dei diversi soggetti interessati, mediante l'istituzione di appositi gruppi di lavoro, valorizzando il personale direttamente coinvolto nella predisposizione del PIAO, tenuto conto delle competenze multidisciplinari necessarie che presuppone la stessa predisposizione.

### **Gli interventi per rafforzare la resilienza, la sostenibilità e la competitività portuale**

Gli interventi si caratterizzano per l'orientamento rivolto a governare e favorire una fase di ripresa, attivare un processo di crescita resiliente e perseguire il necessario cambiamento per trasferire il sistema portuale in una realtà sempre più sostenibile.

#### La progettualità principale del sistema portuale

Di seguito sono elencati i principali interventi - la cui realizzazione mira ad acquisire i fattori di competitività e di sostenibilità tali da rendere il sistema portuale e le aree retroportuali luoghi logisticamente connessi e ideali per l'insediamento di nuove attività marittime e produttive e/o per lo sviluppo di quelle esistenti - nonché i necessari interventi di manutenzione e quelli relativi all'adeguamento degli spazi portuali, dei fondali, dell'accessibilità, dell'intermodalità e delle connessioni:

- il Grande Progetto di Sviluppo del porto di Livorno denominato Darsena Europa, opera strategica per la quale è stato nominato un Commissario straordinario *ad hoc*, dotato di una struttura commissariale, individuata con apposito provvedimento;
- la realizzazione della Banchina Nord nel porto di Piombino per completare la nuova Darsena Est del nuovo Piano Regolatore Portuale;
- il Piano del Ferro per i porti di Livorno e Piombino, in connessione con il Progetto "Scavalco della Linea Ferroviaria Tirrenica e con il Progetto Raccordo;

---

<https://www.portialtotirreno.it/pianificazione-e-opere/documento-di-pianificazione-strategica-di-sistema-portuale-dpss/>

<sup>6</sup> Il DEASP è visionabile al seguente link:

<https://www.portialtotirreno.it/pianificazione-e-opere/deasp/>



- l'ottimizzazione della viabilità stradale attraverso la Progettualità della Nuova Viabilità di Cintura del Porto di Livorno e la realizzazione della nuova viabilità di collegamento diretto del porto di Piombino (prolungamento SS398 fino al porto);
- il miglioramento dell'accoglienza passeggeri nei porti di Piombino e di Livorno con il refitting energetico – paesaggistico-funzionale della stazione marittima di Piombino e la progressiva riqualificazione del Porto Passeggeri e Crocieristico di Livorno;
- gli interventi di riqualificazione nei porti elbani di Portoferraio e Rio Marina;
- il reperimento di nuove aree retroportuali a Livorno e Piombino e lo sviluppo dell'Interporto;
- il GREEN PORT, con la realizzazione del Cold Ironing a Livorno, Piombino, Portoferraio e con i 14 progetti di efficientamento energetico e di produzione da fonti rinnovabili.

#### Gli interventi manutentivi del sistema portuale

Gli interventi manutentivi di competenza dell'AdSP MTS generano un incremento del benessere economico, sociale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. In maniera esemplificativa e non esaustiva, si citano:

- gli interventi manutentivi dei fondali del porto di Livorno (accosti 10, 11, 36A, 38, 75, 41);
- la messa in sicurezza - anche in emergenza - delle aree, viabilità e delle banchine pubbliche del porto; adeguamento della viabilità e della cartellonistica di indirizzo (finalità di dare indicazioni ai passeggeri e agli utenti portuali in genere, favorire e agevolare gli interventi di primo soccorso in ambito portuale);
- implementazione del "complessivo" sistema di security, anche a mare - sia impianto TVCC che apprestamenti fisici, quali recinzioni, barriere, cancelli ecc. - (ai sensi della circolare Security n. 32/2016 per consentire un monitoraggio più ampio delle aree portuali h24);
- realizzazione dell'impianto di MISO per la bonifica del sito sponda est della darsena Toscana e affidamento del servizio di monitoraggio decennale;
- campionamento ed analisi per la conclusione dei procedimenti ambientali a terra del porto di Livorno;
- realizzazione isole ecologiche per il diporto e pescherecci (Livorno);
- servizio analisi e rimozione rifiuti abbandonati in porto;
- evolutive GTS3/nuovo GTS4;
- evolutive TPCS;
- affidamento del servizio di assistenza a PMR.

#### **La tutela dei lavoratori e delle aree portuali: safety e security in ambito portuale**

L'attività dell'AdSP MTS si caratterizza anche nelle seguenti linee di intervento, il cui valore pubblico è da ravvisare nel contributo che le stesse apportano all'incremento della sicurezza (safety e security) e del benessere economico, sociale, assistenziale e ambientale a favore dell'utenza portuale:



#### Safety portuale:

- costante attività di ispezione portuale da svolgersi in nave ed in banchina ai sensi dell'art. 24 della L. 84/94, del D. Lgs. n. 272/1999 e del D. Lgs. n. 81/2008, sia con solo personale dell'Ente (ispettori portuali) che congiuntamente al personale di altri Enti/Autorità/Organismi d'ispezione, come ASL, Autorità Marittima ecc., anche in attuazione del Protocollo per la promozione della sicurezza del lavoro nel porto di Livorno e negli stabilimenti industriali dell'area portuale – sottoscritto anche dall'AdSP MTS - da cui discende un Piano Operativo, definito annualmente, che prevede il raggiungimento degli obiettivi fissati a livello Regionale e i cui risultati sono soggetti a monitoraggio regionale e relazione al Comitato Regionale ex art. 7 del D. Lgs. n. 81/2008, sulla base delle priorità individuate a livello territoriale;
- predisposizione delle ordinanze di viabilità in occasione di cantieri o altre specifiche esigenze in ambito portuale;
- gestione del servizio di reperibilità per le emergenze in ambito portuale (sinistri, inquinamenti, eventi che compromettano lo svolgimento in sicurezza delle attività che si svolgono in porto ecc.) che si verificano al termine dell'orario di lavoro e nelle giornate festive;
- sopralluoghi ispettivi quotidiani necessari a garantire il mantenimento dell'efficienza e la sicurezza delle infrastrutture portuali, pubbliche ed in concessione, degli arredi portuali, delle condizioni di igiene e pulizia dell'intero ambito portuale di competenza e lo svolgimento in sicurezza delle attività che si svolgono in porto;
- progettazione e affidamento degli accordi quadro per le manutenzioni in emergenza (es. strade, illuminazione a terra ed a mare, recinzioni, varchi di accesso, ecc.) necessari a garantire tempestivamente il ripristino delle condizioni di sicurezza, igiene e salute sui luoghi di lavoro in ambito portuale;
- coordinamento, per i profili di safety, delle attività portuali del porto di Piombino in funzione dell'installazione del nuovo impianto FSRU.

#### Security portuale e gestione e coordinamento delle attività in porto:

- applicazione dell'ISPS Code e degli altri adempimenti relativi alla Security portuale;
- supervisione quotidiana dei servizi di Security e dell'operato del personale addetto al servizio di vigilanza, nonché organizzazione, coordinamento e monitoraggio di tutte le attività di Security nelle aree di diretta competenza;
- attività di coordinamento e rapportazione nel corso delle esercitazioni periodiche per il servizio di Security e non (es. AIRSUBSAREX, antincendio, ecc.) organizzate da soggetti esterni nonché per le esercitazioni periodiche previste dai Piani di Sicurezza;
- adeguamento alla nuova disciplina cui al nuovo PNSM e rilascio dei permessi di accesso in porto anche presso le port facilities;
- coordinamento ed emissione di disposizioni di servizio finalizzate alla risoluzione delle problematiche connesse ai servizi di security, ivi incluse quelle relative agli apparati utilizzati;



- redazione/revisione dei Risk assesment degli impianti portuali, del porto e delle banchine pubbliche in attuazione alle previsioni del novo PNSM; redazione dei Piani delle banchine pubbliche in coerenza con i nuovi Risk assesment;
- coordinamento, per i profili di security, delle attività portuali del porto di Piombino in funzione dell'installazione del nuovo impianto FSRU;
- revisioni del Risk assesment del porto di Piombino, in funzione della piena entrata in esercizio del nuovo varco di accesso alle aree nord del porto di Piombino (c.d. Bretellina) e attuazione delle relative misure di security;

### **L'impatto ambientale delle attività del sistema portuale dell'AdSP**

La sostenibilità sociale e ambientale oggi, anche nel settore portuale, non è più una scelta: è un imperativo dettato da normative, dal mercato, dalle comunità locali e di area vasta. La ricerca della sostenibilità economica, sociale ed ambientale è una prospettiva fondamentale per ripensare la produzione di valore delle filiere produttive, proteggere i sistemi economici dai rischi esterni e per attrarre ingenti risorse pubbliche e private. Di seguito le linee di attività in materia ambientale:

- procedimenti amministrativi (analisi e valutazione esigenza, progettazione e redazione documentazione tecnica di gara, funzione di RUP-DEC ecc.) per l'affidamento dei servizi di interesse generale di matrice ambientale;
- mantenimento del Sistema di Gestione Qualità dell'Ente e del Sistema di Gestione Ambientale (rinnovi della certificazione ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e della registrazione EMAS) e aggiornamento della Dichiarazione Ambientale dell'Ente;
- aggiornamento annuale del Bilancio di sostenibilità dell'Ente;
- istruttoria e predisposizione del nuovo Piano di Gestione dei rifiuti da nave ai sensi del D.Lgs. n. 197/2021, da approvare dall'Ente successivamente alla valutazione della Regione di coerenza del medesimo piano con il Piano regionale di gestione dei rifiuti;
- procedimenti ambientali afferenti alle aree a terra del porto di Livorno, volti alla restituzione agli usi legittimi delle medesime; ciò comporta una complessa attività di indagine, analisi, caratterizzazione e monitoraggio delle aree richiesta dalla Regione in occasione delle numerose riunioni tenutesi in materia e, da ultimo, nella Conferenza di servizi decisoria conclusasi con l'approvazione del Piano di indagini proposto;
- stipula Convenzione per nuovo piano di monitoraggio della qualità dell'aria del porto di Livorno;
- affidamento del servizio per il monitoraggio acustico delle emissioni provenienti dalle navi e dalle attività portuali;
- inserimento nei documenti di gara dei criteri ambientali minimi (CAM) volti a individuare la soluzione progettuale, il prodotto o il servizio migliore sotto il profilo ambientale lungo il ciclo di vita dell'appalto, tenuto conto della disponibilità di mercato.

### **La gestione delle risorse energetiche**



Nella consapevolezza della rilevante importanza che le problematiche energetiche hanno assunto nell'ambito delle politiche nazionali ed europee, l'AdSP MTS ha dedicato una particolare attenzione all'obiettivo relativo al miglioramento della gestione delle risorse energetiche.

In tal senso sono state avviate, perseguite e rafforzate, iniziative tendenti al miglioramento dell'efficienza energetica, di riduzione del consumo energetico, di promozione dell'uso di energie rinnovabili in ambito portuale.

Sono state studiate soluzioni per la riduzione della dispersione termica e di ottimizzazione dei consumi energetici degli impianti tecnologici della Stazione Marittima e in tutto l'edificio CISP a Piombino, nella sala di attesa e in tutto l'edificio ex Cromofilm a Portoferraio e nella sala di attesa del porto di Rio Marina e del pontile di Cavo.

Per quanto riguarda invece il porto di Livorno, l'impegno si è concentrato sull'incremento dell'efficientamento energetico. Saranno attuati interventi su alcuni varchi portuali con sostituzione dei corpi illuminanti con nuovi dispositivi con tecnologia LED per un efficientamento energetico atteso pari al 24,41%.

### **Le azioni intraprese per mitigare le esternalità e gli interventi per l'efficientamento energetico**

Come evidenziato dalle analisi a supporto del DEASP, le attività che hanno maggiore impatto sui consumi energetici e sulle emissioni climalteranti sono quelle relative alle navi (che contribuiscono per quasi il 90% alle emissioni di CO<sub>2</sub>eq complessive), seguite dalle attività svolte a terra, che contribuiscono per poco più dell'8%. Sulla base di tali risultati, l'AdSP MTS ha individuato un percorso strategico composito, volto a ridurre l'impronta di CO<sub>2</sub> delle proprie attività e dei porti di competenza, allo scopo di ottenere un miglioramento complessivo della sostenibilità delle proprie attività. L'Ente intende raggiungere questo obiettivo attraverso l'implementazione di due linee fondamentali d'azione, una a breve termine con la realizzazione ex-novo o efficientamento di specifiche infrastrutture e una a medio-lungo termine con l'introduzione nel ciclo portuale di nuovi carburanti a basso impatto ambientale (es. LNG, Idrogeno). Poiché l'elettricità è, attualmente, il vettore energetico dalle tecnologie più mature e quindi utilizzabile già nel breve termine, la prima linea d'azione sarà caratterizzata dal potenziamento del suo utilizzo e delle relative infrastrutture di distribuzione.

In seguito, a medio e lungo termine, si punterà sull'introduzione di altri vettori energetici, quali il GNL e l'idrogeno "green". Le due linee di azione permetteranno all'AdSP MTS di completare un processo di sostituzione delle fonti energetiche in modo graduale, ma efficace, consentendo di avere in futuro un utilizzo predominante di energia pulita e sostenibile. Le principali attività su cui sarà concentrato l'impegno dell'AdSP MTS sono:

- la costituzione e promozione di un consorzio di acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili aperto a tutti gli operatori portuali operanti nell'ambito dei porti di competenza dell'Ente;



- la realizzazione, nei Porti di Livorno e Piombino, di un Sistema di Distribuzione chiuso (SDC), ovvero di una rete di distribuzione elettrica autosufficiente ed interna al sistema che possa contribuire ad una produzione e ad un utilizzo dedicato alle attività portuali locali;
- la realizzazione di strutture di cold ironing per l'alimentazione di energia elettrica delle navi da banchina (Onshore Power Supply) nei porti di Livorno, Piombino e Portoferraio;
- l'efficientamento dell'intero sistema di illuminazione del porto di Livorno attraverso un relamping completo dell'impianto di illuminazione pubblica con luci LED a basso consumo.

#### Programma PNRR — Green Ports

Nel 2021 sono state approfondite e sviluppate proposte progettuali con riferimento all'invito a manifestare interesse per richiedere il finanziamento di interventi nell'ambito del PNRR- "Green Ports".

Tali proposte, che hanno ottenuto l'accesso al finanziamento, sono volte all'efficientamento energetico delle strutture e delle infrastrutture, all'implementazione di impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, allo sviluppo e implementazione della produzione e utilizzo di idrogeno che prevedono complessivamente la riduzione delle emissioni equivalenti per oltre 4600 ton CO<sub>2</sub>eq risparmiata e la produzione di circa 3 MWp di energia elettrica.

Nello specifico si tratta di 14 progetti di seguito riportati:

- sensorizzazione torri faro: realizzazione di un sistema di controllo delle torri faro da remoto per la gestione automatica delle fasi ON/OFF e per il controllo dell'intensità luminosa emessa;
- natante ad idrogeno: realizzazione di un'imbarcazione alimentata a idrogeno per svolgere attività di monitoraggio ambientale, campagne batimetriche, verifiche in-situ, attività di security e di soccorso;
- Green Cars — Auto ad alimentazione elettrica e idrogeno per i porti di Livorno e Piombino: acquisto di 6 veicoli elettrici, di tipologia citycar e utilitaria e 1 veicolo a idrogeno come auto di rappresentanza in sostituzione degli attuali mezzi alimentati a combustibili fossili da rottamare;
- relamping, impianti di illuminazione pubblica porti di Livorno e Piombino: sostituzione di lampade tradizionali con corpi illuminanti di tipo LED consentendo un risparmio energetico, allungamento della vita utile dei corpi illuminanti e una diminuzione dei costi di manutenzione per torri faro;
- Green Energy — Impianto fotovoltaico porto di Piombino - Mitigazione paesaggistica: realizzazione impianto fotovoltaico innovativo applicato su strutture tubolari per la mitigazione del waterfront nel Porto di Piombino (molo Batteria e molo Nord) per una potenza nominale di 2 MWp;



- Green Energy — Impianto eolico Porto di Livorno: realizzazione di un sistema di impianti eolici per una potenza totale di circa 200 kW esposto ai venti predominanti a servizio del Porto di Livorno;
- colonnine ricarica elettrica porti di Livorno, Piombino, Portoferraio: installazione colonnine di ricarica per le auto elettriche nei Porti di Livorno (n.5), Piombino (n.2), Portoferraio (n.1);
- Green Rail Shunting — Manovre ferroviarie portuali a idrogeno: nuovo servizio ferroviario con mezzi alimentati ad idrogeno atti alla movimentazione dei carri nel comprensorio ferroviario di Livorno Calambrone - Livorno Darsena;
- produzione, stoccaggio e distribuzione di Idrogeno Green nel porto di Livorno: realizzazione di un impianto di produzione, stoccaggio e distribuzione di idrogeno costituito da un sistema containerizzato di elettrolisi per il rifornimento di mezzi a idrogeno;
- Green Energy — Impianto fotovoltaico Porto di Piombino: realizzazione impianti fotovoltaici per circa 685 kWp su pensiline auto da installare sui parcheggi nel Porto di Piombino in località Poggio Batteria;
- efficientamento energetico Stazione Marittima Porto di Piombino: riqualificazione energetica (impianto climatizzazione invernale/estiva, infissi, coibentazioni, illuminazione LED, fotovoltaico, schermature solari, domotica) della Stazione Marittima di Piombino;
- sistema di distribuzione chiuso (SDC): costituzione di un sistema elettrico di distribuzione chiuso per il Porto di Livorno consentendo il controllo, la gestione e la pianificazione della rete elettrica portuale; il decreto “Energia/Aiuti” introduce la possibilità per le Autorità di sistema portuale di costituire una o più comunità energetiche rinnovabili estendendo l’accesso agli incentivi previsti dal D.L. n. 199/2021 anche agli impianti di potenza superiore a 1 MW, la cui implementazione verrà valutata nel prossimo futuro, rappresentando un’opportunità complementare ai progetti sopracitati;
- Green Energy — Impianto fotovoltaico — Livorno: realizzazione impianti fotovoltaici per circa 2 MWp con sistema di accumulo da 1 MW a servizio del Porto di Livorno;
- efficientamento energetico Palazzo Rosciano Livorno: riqualificazione energetica (impianto climatizzazione invernale/estiva, coibentazioni, illuminazione LED, domotica) della sede istituzionale dell’AdSP MTS.

#### Cold ironing: alimentazione elettrica delle navi a banchina

La tecnologia del cold ironing rappresenta ad oggi il paradigma tecnologico più avanzato per l’abbattimento delle emissioni delle navi in banchina, problema che è emerso anche per le infrastrutture di competenza dell’AdSP MTS. Nonostante i continui progressi e revisioni a cui è sottoposta questa tecnologia, molti porti in diverse parti del mondo (e.g. Nord Europa, Asia, Stati Uniti) l’hanno già adottata nel tentativo di migliorare la sostenibilità delle attività portuali. Questa tecnologia prevede l’alimentazione della nave attraverso un allaccio diretto



alla rete elettrica di terra per consentire il sostentamento delle attività della nave e dell'equipaggio a "motori spenti", ovvero senza l'utilizzo dei motori secondari a diesel.

Il cold ironing ha subito un'accelerazione nel suo impiego grazie all'innovazione in campo navale, dove si sta assistendo ad una progressiva modernizzazione delle unità e della standardizzazione delle dotazioni, di bordo e di terra, necessarie per il trasferimento di energia, allo sviluppo di una specifica normativa di riferimento e alla predisposizione di un crescente numero di incentivi per l'utilizzo di energia elettrica da terra.

L'Unione Europea ha scelto di puntare su questa tecnologia nell'ambito della politica attuativa del piano Next Generation EU, per permettere una concreta minimizzazione delle emissioni di gas climalteranti nell'ambito portuale.

Tra le tecnologie a supporto della decarbonizzazione delle attività portuali, il cold ironing consente un abbattimento della CO<sub>2</sub>eq nell'ordine del 65% con l'uso dell'energia da mix nazionale e il complessivo azzeramento con l'utilizzo di energia da fonte rinnovabile, a differenza, per esempio, del GNL (Gas Naturale Liquido) per il quale è atteso un abbattimento della CO<sub>2</sub>eq pari al circa il 30 % per effetto della maggiore efficienza del gas naturale in fase di combustione.

Per quanto riguarda i porti dell'Ente, l'utilizzo di questa tecnologia deve essere pianificato in base al traffico da servire e all'effettiva disponibilità della rete elettrica locale; perciò, è possibile considerare il seguente scenario:

- la costruzione di un impianto nel Porto di Livorno dedicato alle navi porta container per una potenza nominale complessiva pari a 10 MW. Tale impianto verrà realizzato anche grazie al revamping dell'attuale impianto sperimentale già esistente e dedicato inizialmente alle navi da crociera/RoRo Pax;
- la costruzione nel Porto di Livorno di un impianto da dedicare alle navi da crociera/RoRo Pax di potenza nominale pari a 20 MW;
- la costruzione di un impianto nel Porto di Piombino da dedicare alle navi Ro-Ro Pax e da crociere, per una potenza nominale complessiva pari a 10 MW;
- la costruzione di un impianto nel Porto di Portoferraio da dedicare alle navi Ro-Ro Pax e da crociere, per una potenza nominale complessiva pari a 10 MW.

### **Mobility manager**

La dimensione ambientale del percorso di sostenibilità intrapreso dall'AdSP MTS si sviluppa, da un lato, attraverso l'implementazione di strategie green e di eco-sostenibilità nell'ambito operativo e infrastrutturale dei porti e, dall'altro, attraverso la diffusione di una cultura della sostenibilità ambientale tra i dipendenti, al fine di stimolare pratiche comportamentali virtuose e capaci di incidere in modo tangibile dal punto di vista organizzativo e funzionale.

Le linee strategiche dell'AdSP MTS in materia ambientale si inseriscono nel più ampio contesto del Green Deal europeo – che ha fissato il target di riduzione delle emissioni di gas serra entro il 2030 tra il 50% e il 55% rispetto ai livelli del 1990 - e delle disposizioni in materia ambientale previste a livello nazionale, in particolare quelle promosse dal Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile. L'AdSP MTS, pertanto, ha pianificato una serie di iniziative di mobility management per la gestione della mobilità dei dipendenti negli



spostamenti sistematici casa-lavoro-casa, in particolare, per la promozione di una mobilità sostenibile all'interno del contesto delle attività portuali e per supportare i dipendenti dell'Ente a preferire una mobilità green e condivisa all'utilizzo di altre soluzioni maggiormente inquinanti. Figura di riferimento per implementare tali iniziative è il Mobility Manager dell'AdSP MTS, nominato con Provvedimento presidenziale n. 122/2021.

Il Mobility Manager ha predisposto il Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) dei dipendenti dell'Ente, elaborato secondo le Linee Guida del Ministero della transizione ecologica e del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili.

L'obiettivo del Piano è favorire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale del traffico veicolare nelle aree urbane tramite interventi di organizzazione e gestione della mobilità dei dipendenti atti a diminuire l'uso individuale dei mezzi di trasporto motorizzati negli spostamenti casa-lavoro. Il PSCL, infatti, contribuisce alla realizzazione delle iniziative per gestire la mobilità dei dipendenti: la promozione di forme di mobilità sostenibili, dal punto di vista ambientale, economico e sociale, e il cambiamento di atteggiamenti e abitudini. Tra le proposte, ad esempio, rientrano le iniziative di car-pooling, di car-sharing, di bike-pooling e di bike-sharing. L'AdSP MTS, nel suo Piano per gli spostamenti casa lavoro, prevede interventi a sostegno della mobilità sostenibile da attuare entro l'anno 2023.

### **Interventi di rigenerazione urbana**

Gli interventi di rigenerazione urbana svolgono un ruolo essenziale per lo sviluppo sostenibile della portualità per la risoluzione dei conflitti nel rapporto porto-territorio.

Le linee d'intervento sono volte a ripristinare il contesto storico originario del singolo manufatto, oppure creare un contesto "compatibile" che abbia il fine di valorizzare il singolo bene. In questa direzione si inseriscono gli interventi previsti nel POT, parte dei quali già avviati ed in fase di esecuzione:

- l'acquaticità e l'accessibilità della Fortezza Vecchia di Livorno;
- l'acquaticità e la musealizzazione della Torre del Marzocco di Livorno;
- il restauro di Forte di Bocca a Livorno;
- il restauro e la rifunzionalizzazione del bacino piccolo, in Darsena Nuova;
- la rifunzionalizzazione del Silos Granario di Livorno;
- il recupero di alcune strutture storiche nei porti di Capraia e Rio Marina;
- il recupero dell'ex Cromofilm a Portoferraio.

A Piombino sono due i progetti che si allineano a questi obiettivi:

- il primo è la realizzazione del nuovo porto che deve configurare una opportunità per riqualificare l'area industriale connotando il waterfront con una propria identità architettonica;
- il secondo è la riqualificazione della Chiusa di Pontedoro, con la realizzazione del polo della cantieristica e delle attività ittiche lungo il tratto costiero compreso tra la Punta



Semaforo ad Ovest (in prossimità del porto commerciale-passeggeri) e la foce del Cornia ad Est, per la valorizzazione del waterfront costiero piombinese.

### **La valorizzazione del patrimonio culturale in ambito portuale**

Le linee strategiche di sviluppo dell'AdSP MTS individuano tra gli obiettivi primari la valorizzazione del patrimonio paesaggistico, storico e culturale ricadente nelle sue aree di competenza.

Le infrastrutture portuali, quelle antiche come quelle più recenti, i moli, le banchine, il sistema dei Fossi, i canali, le fortezze e torri, le mura ed i bastioni degli antichi sistemi difensivi e doganali della città, l'architettura preindustriale, i silos storici, hanno una valenza storico-culturale non solo per il sistema del porto, ma per le città più in generale.

Al fine di promuovere una pianificazione strategica sempre più integrata degli spazi urbano-portuali che, a partire dalla centralità del porto coinvolga l'intero impianto urbano, l'AdSP MTS sta conducendo una revisione di tutti i Piani Regolatori Portuali dei porti del Sistema che porterà all'elaborazione dei nuovi Piani Regolatori di Sistema Portuale (PRDSP), punto di partenza per gli interventi che saranno effettuati nei prossimi anni.

Nell'ambito di tale progettazione territoriale, al waterfront urbano-portuale è riconosciuto un ruolo prioritario quale spazio di prossimità e di interscambio tra la città e il porto. Proprio in questo luogo di cerniera tra due realtà hanno origine i Port Center, che rappresentano un presidio identitario che agisce come raccordo e centro di diffusione della cultura marittima e portuale che permea le reti sociali contigue ai porti. L'AdSP MTS si è adoperata, in questi anni, per consolidare ed espandere i principi progettuali del Port Center di Livorno attraverso la creazione della nuova rete di Port Center dell'Alto Tirreno. Nel 2021 sono stati individuati i luoghi strategici per l'allestimento dei Port Center di Piombino e di Portoferraio; rispettivamente nel Centro Integrato Servizi Portuali (C.I.S.P.), già sede della Stazione Marittima, a Piombino e nell'edificio "ex Cromofilm" a Portoferraio.

Gli interventi per la valorizzazione delle aree demaniali e del waterfront sono attuati mediante una co-pianificazione attuativa tra l'AdSP e gli Enti territoriali.

### La Fortezza Vecchia del Porto di Livorno

Elemento fondamentale del waterfront di Livorno, nonché del patrimonio culturale territoriale, è la Fortezza Vecchia, situata nella parte più antica del porto, la cui gestione è affidata in concessione fino a febbraio 2024 all'AdSP-MTS, con l'obiettivo di definire un piano di restauro, recupero di volumi e destinazione d'uso degli spazi. L'Ente ha rifunzionalizzato spazi e ambienti attraverso opere di messa in sicurezza e adeguamento di strutture ed impianti per una maggiore fruibilità, permettendo lo svolgimento di iniziative ed eventi e l'affermazione del ruolo cardine dell'edificio attraverso l'attività promozionale dell'AdSP MTS, con particolare riguardo alle tematiche di cura del rapporto porto-città. In questo senso, la Fortezza Vecchia ha progressivamente acquisito il ruolo di asset di una politica territoriale di attrazione dei traffici dei passeggeri, fulcro di un'operazione che mira all'incremento delle presenze sia dei crocieristi che dei traghetti.



Più di recente la Fortezza Vecchia è divenuta anche il punto di riferimento per le attività e le iniziative correlate al protocollo di intesa “*ForMare Toscana*”; protocollo sottoscritto, oltre che dall’AdSP MTS, dalla Regione Toscana, dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno e dalla Direzione Marittima della Toscana, e finalizzato alla creazione di una rete di alleanze in ambito formativo tra istituzioni scolastiche, agenzie di formazione, imprese, università, e altri soggetti pubblici e privati, che consente ai giovani di sviluppare la propria carriera in stretta collaborazione con il mondo della logistica, della portualità, della navigazione marittima e in generale della blue economy.

Inoltre, data la sua vicinanza al centro urbano, la Fortezza è anche un elemento centrale dell’area portuale, il naturale gate di accesso verso la città dall’area del terminal passeggeri. Sarà predisposto il piano gestionale della Fortezza da allegare al Piano di valorizzazione del Comune di Livorno e della Regione Toscana.

### **L’attività promozionale, di relazioni esterne e di comunicazione dell’AdSP**

L’attività promozionale, di relazioni esterne e di comunicazione dell’AdSP si articola secondo gli indirizzi strategici di riferimento espressi nel POT 2021-2023.

Nell’ambito delle relazioni istituzionali e della comunicazione si è perseguito l’obiettivo principale di mantenere attiva la rete di rapporti volta a favorire il consolidamento del ruolo e dell’immagine del Sistema Portuale. Tale obiettivo ha mirato anche a promuovere il ruolo dell’istituzione stessa quale “mediatore” tra gli enti pubblici che hanno una relazione con l’ambito marittimo e portuale; ciò ancor più a seguito del D.Lgs n. 169/2016 che ha ampliato il campo di azione delle sopresse Autorità Portuali, unificandole nelle nuove Autorità di sistema portuale e facendo di esse il punto di riferimento delle politiche portuali per le istituzioni del territorio e, al tempo stesso, per le istanze della politica portuale internazionale.

### **Obiettivi di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza**

La consapevolezza che i fenomeni corruttivi rappresentano il principale motivo di insofferenza che il cittadino comune nutre nei confronti della pubblica amministrazione ha portato AdSP-MTS ad attivarsi in modo particolarmente fattivo per prevenire i fenomeni corruttivi e per rendere quanto più possibile trasparente la gestione amministrativa. Con questo obiettivo è stata istituita un’Area dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, con competenze estese ai settori della privacy e della performance, tra loro strettamente collegate. In tale ottica, a fronte del processo di riorganizzazione che ha coinvolto l’Ente nel 2022 e sulla base di quelle che saranno le indicazioni dell’Anac nell’ambito del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024, sarà effettuata una revisione del sistema delle misure di prevenzione attualmente vigenti allo scopo di renderlo maggiormente efficiente e più funzionale al nuovo contesto organizzativo e normativo di riferimento.

L’obiettivo è quindi quello di garantire - anche attraverso un sistematico monitoraggio a cura del RPCT - l’applicazione di efficienti misure di prevenzione nelle procedure maggiormente esposte a rischi corruttivi e di rendere quanto più trasparente l’attività amministrativa di



competenza dell'Ente così da fornire ai destinatari di tale attività, e più in generale, agli stakeholders, idonee garanzie di legittimità e imparzialità delle procedure espletate.

### **Sostegno allo sviluppo di competenze e professionalità nella comunità portuale**

L'AdSP MTS è impegnata, con il contributo della comunità portuale, nella promozione della creazione di un sistema di riconoscimento e certificazione delle professionalità finalizzato a fornire uno strumento di supporto nella fase di controllo delle competenze operative e di sicurezza di cui il lavoratore è in possesso, in collaborazione con la Regione Toscana, ANPAL, INAP, Ministero del Lavoro e politiche sociali, Ministero delle Infrastrutture e naturalmente con la Commissione Europea.

La codificazione di un sistema di requisiti minimi di competenze per lo svolgimento delle mansioni portuali prevede un lavoro di mappatura delle stesse e definizione delle esigenze formative nel breve, medio e lungo termine. La definizione di cui sopra è finalizzata, anche, a creare un network tra le Autorità di sistema portuale per il riconoscimento dei programmi formativi realizzati a favore dei lavoratori dei porti, nonché ad estendere la rete del partenariato dei porti europei con i quali promuovere e realizzare progetti formativi e di scambio di buone pratiche.

### **Obiettivi di accessibilità fisica**

L'attività dell'AdSP MTS proseguirà nel mantenimento e potenziamento degli interventi già effettuati per favorire l'accessibilità fisica alle strutture e nei porti di giurisdizione dell'Ente. Nelle sedi aperte al pubblico l'accessibilità è garantita da ascensori e dal posizionamento al piano accessibile degli uffici, delle aule formative e di servizi per disabili.

Nel 2022 sono state realizzate le infrastrutture per garantire l'accessibilità alla Fortezza Vecchia di Livorno. A Livorno saranno implementate le misure a favore delle persone con mobilità ridotta. Per quanto riguarda Piombino, la Stazione Marittima è accessibile grazie ad una scala mobile che dal parcheggio raggiunge il primo piano, e altre due, una a salire e una a scendere, per il piano secondo, dove sono ubicati un ristorante self-service, una pizzeria e alcuni uffici. È inoltre possibile raggiungere i due livelli con due ascensori; uno lato mare che dal piano strada arriva direttamente al secondo piano, e l'altro, nella parte posteriore dello stabile, raggiunge il piano primo. Dal secondo piano si può raggiungere l'area parcheggi tramite una passerella.

Nella suddetta area sono presenti parcheggi per disabili, nella percentuale prevista dalla normativa vigente. Altri stalli per disabili sono dislocati in varie zone del porto.

Infine, nel Porto di Piombino, è presente un servizio, "Port-abile", di assistenza, su prenotazione, non solo a disabili ma anche a persone anziane, che possono essere aiutate e accompagnate nelle fasi di imbarco, sbarco o per raggiungere la stazione ferroviaria, sita direttamente sul porto.

Nella giurisdizione dell'AdSP-MTS, nel comune di Piombino, è compresa anche la spiaggia del Quagliodromo da anni attrezzata ad uso balneare. Trattasi di un arenile di 1,8 km che si sviluppa dalla sponda destra della foce del fiume Cornia, verso Piombino, nel quale l'Ente



allestisce ogni anno circa quaranta metri di spiaggia attrezzata con delle passerelle in gomma per permettere l'accesso alle carrozzine.

### **Obiettivi di accessibilità digitale**

In riferimento ai risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione dell'AdSP MTS, il completamento della transizione digitale dell'Ente porterà ad un miglioramento dei servizi resi, anche interni, in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti.

In riferimento agli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo nel triennio 2023-2025 ci si attende una riduzione fino al 30% dei procedimenti arretrati attraverso la digitalizzazione e la reingegnerizzazione dei procedimenti.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale ai servizi dell'AdSP MTS da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità (riferimento articolo 6, comma 2, lettera f), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e successive modifiche e integrazioni), ed in conformità alle previsioni del Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023 (di seguito "PTI")<sup>7</sup>, approvato con decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale del 24 febbraio 2022, per il triennio 2023-2025 dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di cittadini, in particolare da parte delle categorie sopraindicate.

Pertanto, la fase di progettazione dell'attività di digitalizzazione dei servizi erogati dovrà tenere conto della necessità di garantire la fruibilità degli stessi a categorie di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso alla pubblica amministrazione.

In quest'ottica, l'AdSP MTS, conformemente a quanto previsto dal PTI, comunicherà nel prossimo triennio all'Agenzia per l'Italia Digitale-AgID, utilizzando l'apposito form online messo a disposizione dalla stessa Agenzia, l'uso dei modelli per lo sviluppo web per i propri siti istituzionali (riferimenti PTI: CAP1.PA.LA14 e OB.1.2).

Sempre nel medesimo periodo temporale, l'AdSP MTS effettuerà test di usabilità e potrà comunicare ad AgID, tramite l'applicazione <https://form.agid.gov.it/>, l'esito dei test di usabilità del proprio sito istituzionale (riferimenti PTI: CAP1.PA.LA10 e OB.1.2).

Alla luce dell'esito del censimento svolto sui siti e sui social media riconducibili all'AdSP MTS, il prossimo anno saranno pubblicati gli obiettivi di accessibilità aggiornati (riferimenti PTI: CAP1.PA.LA16 e OB.1.2), nonché una dichiarazione aggiornata di accessibilità per ciascuno dei siti web e APP mobili (riferimenti PTI: CAP1.PA.LA20 e OB.1.2).

<sup>7</sup> Il PTI vigente è visionabile al seguente link:

[https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository\\_files/pianotriennaleinformaticapa2021-2023.pdf](https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/pianotriennaleinformaticapa2021-2023.pdf)



Entro dicembre 2023, l'AdSP MTS adeguerà i propri siti web rimuovendo, tra gli altri, gli errori relativi a 2 criteri di successo più frequentemente non soddisfatti, sulla base dell'elenco predisposto da AgID (riferimenti PTI: CAP1.PA.LA21, CAP1.PA.LA22 e OB.1.2).

### **Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione**

In riferimento all'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazioni e dall'Agenda Digitale, per le parti applicabili alle Autorità di Sistema Portuale, secondo gli obiettivi di semplificazione ivi previsti (riferimento articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e successive modifiche e integrazioni), nel triennio 2023-2025, salvo diverse determinazioni ministeriali, sarà digitalizzato il restante 40% dei procedimenti individuati nel vigente Regolamento che disciplina l'organizzazione, il funzionamento e il monitoraggio dello Sportello unico amministrativo.

Con riferimento al sistema di gestione documentale, negli ultimi mesi del 2022, a seguito della riorganizzazione dell'Ente, lo stesso sistema è stato aggiornato, così come di conseguenza la parte degli atti formali.

È prevista, già a partire dall'inizio di quest'anno, l'implementazione del modulo "Atti formali" del software Civilianext con il processo di digitalizzazione delle ordinanze. Le ordinanze - atti amministrativi emanati dal Presidente - avranno una numerazione unica e progressiva che avverrà nella fase iniziale, contestualmente all'inserimento del testo così come avviene per la modalità analogica.

Si prevede di "popolare" ulteriormente il modulo "Atti formali" con il processo di digitalizzazione del "Provvedimento Dirigenziale". La proposta di Provvedimento redatta da un istruttore, corredata di eventuali pareri e/o relazioni è vista da un DL/DEC e dal Responsabile unico del Procedimento (se presenti) e successivamente sottoposta all'esame dell'organo competente ovvero del Dirigente, il quale stabilisce se adottare l'atto.

L'AdSP MTS provvederà a dare avvio alla fase 2 dell'affidamento della gestione dell'archivio documentale attraverso il trasferimento da parte del fornitore dei documenti dalle sedi di Piombino e Livorno a quelli del magazzino di propria gestione, che diventerà fisicamente hosting dell'Archivio dell'Adsp, in fase massiva ed operativa di progetto. Dovranno inoltre essere indicate condizioni e modalità per il trasferimento dei documenti una volta che l'archivio e la sua gestione saranno a regime. Dovrà essere messo a disposizione da parte del fornitore di un software di gestione documentale, all'interno del quale saranno visibili, reperibili e consultabili i documenti catalogati ed archiviati.

Per quanto riguarda altri interventi relativi alla digitalizzazione interna dell'Ente, a seguito di esigenze manifestate sia dai Dirigenti di riferimento che dagli stessi Uffici, l'AdSP MTS vorrebbe nel futuro rendere digitale la gestione dei contratti sia d'appalto che quelli relativi alle concessioni demaniali marittime, partendo da un repertorio atti e concessioni unico per l'Ente. Ne consegue che anche l'intera gestione dei contratti (atto, firma atto, registrazione Agenzia Entrate) diventerà totalmente digitale.



Sarà favorita e incentivata la partecipazione degli operatori economici alle procedure di gara mediante la semplificazione dei documenti di gara (bando, disciplinare e allegati amministrativi) per agevolare gli stessi operatori economici, sempre nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria.

Sarà, inoltre, garantita la semplificazione degli adempimenti per agevolare gli operatori economici e le istanze dei privati e, al fine della digitalizzazione dell'intero ciclo degli affidamenti, con riferimento all'interfacciarsi degli operatori economici e dei privati con la PA, sarà incentivato l'utilizzo di 'e-bollo' per il pagamento on line dell'imposta di bollo sulle istanze alla PA e per i contratti tra PA e affidatari.

### **Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere**

L'AdSP-MTS fa parte del Gruppo di lavoro nazionale "Disuguaglianze di genere", coordinato da Assoport, formato da 23 donne appartenenti a tutte e 16 le Autorità di sistema portuale italiane, che si riunisce con cadenza mensile/ bimestrale da marzo 2021.

Nell'ambito di tale gruppo di lavoro è stato predisposto e sottoscritto il Patto per la parità di genere "Women in Transport Opportunity and Challenge for the Italian Ports" sottoscritto da tutte le Autorità. Tra gli obiettivi futuri del tavolo di lavoro sono previsti:

- la creazione di una piattaforma informatica per la condivisione di buone pratiche nelle Autorità contro le discriminazioni a cui parteciperà anche l'AdSP-MTS;
- la costituzione all'interno delle Autorità del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG), la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- la programmazione di un'azione di "moral suasion" e sensibilizzazione nei confronti degli Enti, Istituzioni, Associazioni di categoria e Organizzazioni sindacali, degli operatori portuali, affinché vi sia maggiore attenzione verso il mondo femminile all'atto delle designazioni dei componenti degli Organi di governance (Comitati di gestione) e dei vari consessi presenti nelle Autorità di sistema portuale (Organismo di partenariato, Commissioni consultive, tavoli di lavoro etc.).

Inoltre, al fine del rispetto delle pari opportunità e l'equilibrio di genere, sarà rivisto in tal senso il Regolamento che disciplina la composizione delle Commissioni di gara.

Con la previsione nei bandi di gara della clausola sociale saranno previste misure volte a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attribuendo un vantaggio competitivo alle imprese partecipanti alle gare in sede di punteggio.

## **SOTTOSEZIONE 2.2: PERFORMANCE**

### **Il Sistema di misurazione e valutazione della performance**

L'AdSP MTS, con delibera del Comitato di gestione n. 63, in data 25 giugno 2019, di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, si è dotata degli strumenti di valutazione dell'efficacia, della trasparenza, del buon andamento della gestione, di cui all'articolo 9, comma 5, lettera l), della legge n. 84/94.



Tale Sistema ha avuto applicazione con riferimento al ciclo della performance afferente al 2019 e al 2020; nel corso del 2020 è stata ravvisata l'opportunità di rivedere e modificare alcuni contenuti nell'ottica di miglioramento e di semplificazione del Sistema stesso, sulla base delle indicazioni del Presidente, del Segretario generale, dei dirigenti e dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il Sistema vigente, approvato dal Comitato di Gestione con delibera n. 5 in data 2 marzo 2021, si ispira ai principi di cui al d.lgs. n. 150/2009 e tiene conto di quanto previsto:

- dall'articolo 52 del contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti, vigente per i dipendenti non dirigenti delle Autorità di sistema portuale, con riferimento alle erogazioni salariali determinate con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza e di innovazione, anche alternativamente tra loro;
- dall'articolo 6-bis del contratto collettivo nazionale dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, vigente per i dirigenti delle Autorità di sistema portuale, con riferimento all'obbligo di adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati e ai criteri e alle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati, in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione di un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competitività.

Sono in corso gli approfondimenti volti a rivedere tale Sistema per migliorare e rendere più efficace la misurazione della performance.

In base all'attuale Sistema, il Presidente dell'AdSP MTS, sentiti il Segretario generale e i dirigenti, individua con proprio provvedimento gli obiettivi da assegnare agli stessi e ai dipendenti non dirigenti che non dipendono funzionalmente da un dirigente.

Il Presidente, il Segretario generale e i dirigenti, ciascuno per i servizi e gli uffici di rispettiva competenza, avuto riguardo agli obiettivi assegnati, individuano gli obiettivi, e i relativi indicatori, da assegnare ai dipendenti non dirigenti.

### **Gli obiettivi ministeriali**

Il Ministero vigilante assegna ogni anno, con direttiva, gli obiettivi strategici ai presidenti delle Autorità di sistema portuale.

La direttiva assicura il raccordo tra le priorità dell'indirizzo politico di Governo, la programmazione strategica e operativa connessa all'azione amministrativa del Ministero e i compiti attribuiti dall'ordinamento vigente alle Autorità di sistema portuale, fermo restando lo svolgimento delle attività istituzionali ordinarie di competenza delle stesse.

Il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (oggi Ministero delle infrastrutture e dei trasporti) con direttiva n. 28 in data 4 febbraio 2022 ha assegnato ai presidenti delle Autorità di sistema portuale gli obiettivi strategici generali.

Nell'ambito delle politiche del Governo legate agli obiettivi di sostenibilità e transizione ecologica, intensificazione ed accelerazione degli investimenti pubblici ed efficientamento



dei procedimenti amministrativi di competenza, tale direttiva ha individuato per l'anno 2022, tenendo conto degli effetti dell'emergenza sanitaria derivante dal COVID-19 sul settore della portualità italiana, cinque obiettivi strategici ai fini del raggiungimento di specifiche finalità connesse agli strumenti di programmazione e pianificazione vigenti, come previsto dall'articolo 7, comma 2, della legge n. 84/94 e dal decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 16 dicembre 2016, n. 456.

Di seguito, gli obiettivi strategici generali da conseguire entro l'anno 2022, da tutti i presidenti delle Autorità di sistema portuale con indicazione della relativa declinazione operativa (prodotto), l'indicatore e il risultato atteso.

	OBIETTIVO ISTITUZIONALE GENERALE	PRODOTTO	INDICATORE	RISULTATO
1	ACCELERAZIONE DELLA SPESA DELLE RISORSE IN CONTO CAPITALE RELATIVE ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2021	REALIZZAZIONE DEL CRONOGRAMMA APPROVATO RELATIVO ALL'AVANZAMENTO FISICO/FINANZIARIO DELLE OPERE PREVISTE NEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE - ANNUALITÀ 2022	% DI AVANZAMENTO DEL CRONOGRAMMA DELLE OPERE	ATTUAZIONE DI ALMENO IL 60% DELLE OPERE PREVISTE NEL CRONOGRAMMA
		RIDUZIONE DEI RESIDUI ISCRITTI IN CONTO CAPITALE IN RIFERIMENTO AGLI INTERVENTI FINANZIATI DAL MIMS	% DI RIDUZIONE DEI RESIDUI IN CONTO CAPITALE	RIDUZIONE DI ALMENO IL 10% DEI RESIDUI PASSIVI ISCRITTI IN CONTO CAPITALE NEL BILANCIO DELL'ENTE
2	ISTITUZIONE DELLO SPORTELLO UNICO AMMINISTRATIVO	COMPLETAMENTO DELLE PROCEDURE DI DIGITALIZZAZIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI DA DEMATERIALIZZARE	PROCEDIMENTI DIGITALIZZATI/ TOTALE PROCEDIMENTI	COMPLETAMENTO DEL 60 % DEI PROCEDIMENTI DIGITALIZZATI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2022
3	RENDICONTAZIONE E SOSTENIBILITÀ DELL'ENTE	PREDISPOSIZIONE DELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ DELL'ENTE	SI/NO	TRASMISSIONE DELLA RENDICONTAZIONE ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2022
4	ATTUAZIONE INTERVENTI PREVISTI DAL FONDO NAZIONALE COMPLEMENTARE E DAL PIANO TRIENNALE DEI DRAGAGGI	PUBBLICAZIONE DEI BANDI DI GARA IN COERENZA CON GLI OBIETTIVI FISSATI NEI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	PUBBLICAZIONI EFFETTUATE / PUBBLICAZIONI EFFETTUARE	RAGGIUNGIMENTO DEL 100 % DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ENTRO IL 30 GIUGNO 2022
		AGGIUDICAZIONE INTERVENTI IN COERENZA CON GLI OBIETTIVI FISSATI NEI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	INTERVENTI AGGIUDICATI/ INTERVENTI DA AGGIUDICARE	RAGGIUNGIMENTO DEL 100 % DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2022
		ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI PREVISTI PER IL 2022 DAL PIANO TRIENNALE DEI DRAGAGGI	INTERVENTI PREVISTI NEL PIANO TRIENNALE DEI DRAGAGGI PER L'ANNO 2022 AVVIATI/ INTERVENTI PREVISTI NEL PIANO TRIENNALE DEI DRAGAGGI PER	RAGGIUNGIMENTO DEL 40 % DEGLI INTERVENTI PREVISTI NEL PIANO TRIENNALE DEI DRAGAGGI PER L'ANNO 2022



			L'ANNO 2022 DA AVVIARE	
5	COMPLETAMENTO DEL SISTEMA INFORMATIVO DEL DEMANIO MARITTIMO (SID)	INSERIMENTO DATI RELATIVI ALLE CONCESSIONI DEMANIALI	N° CONCESSIONI INSERITE/ CONCESSIONI INSERIRE	RAGGIUNGIMENTO DEL 100% DEGLI INSERIMENTI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2022

Alla data di redazione del presente PIAO, non è ancora pervenuta all'Ente la direttiva ministeriale recante l'individuazione degli obiettivi dei presidenti delle Autorità di sistema portuale per l'anno 2023.

### Gli obiettivi dell'AdSP MTS

Nelle more della direttiva ministeriale recante l'individuazione degli obiettivi dei presidenti delle Autorità di sistema portuale per l'anno 2023, considerato che gli obiettivi possono essere ridefiniti con provvedimento presidenziale, ai sensi del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, sono assegnati al Segretario generale e ai dirigenti dell'AdSP MTS i seguenti obiettivi, afferenti al 2023, tenuto conto anche degli obiettivi di cui alla direttiva n. 28 sopracitata, che risultano coerenti rispetto alle attuali priorità dell'indirizzo politico di Governo e dell'azione amministrativa del Ministero vigilante:

OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET
<b>SEGRETARIO GENERALE - DIREZIONE Z.L.S., S.U.A., SERVIZI INFORMATICI E CONTROLLO INTERNO</b>		
CONTRIBUTO REDAZIONE REGOLAMENTO INTERNO COMITATO DI INDIRIZZO ZLS	REDAZIONE SCHEMA DI REGOLAMENTO	TRASMISSIONE SCHEMA DI REGOLAMENTO AL DIRIGENTE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023
CONTRIBUTO REDAZIONE DISCIPLINARE PER L'ORGANIZZAZIONE E IL FUNZIONAMENTO DELLE STRUTTURE DELLA ZLS	REDAZIONE SCHEMA DI DISCIPLINARE	TRASMISSIONE SCHEMA DI DISCIPLINARE AL DIRIGENTE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023
PREDISPOSIZIONE LINEE GUIDA OPERATIVE PER LA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI E L'ASSEGNAZIONE DELLE PRATICHE ATTINENTI ALLA ZLS (ISTANZE E PRATICHE AMMINISTRATIVE DELLE IMPRESE, AUTORIZZAZIONI DA RILASCIARE, PROGETTI ZLS DA REALIZZARE, ECC.) ALLE DIREZIONI/STRUTTURE ORGANIZZATIVE DELL'ADSP MTS	REDAZIONE LINEE GUIDA	TRASMISSIONE SCHEMA DI LINEE GUIDA ENTRO il 31 DICEMBRE 2023
COMPLETAMENTO DELLE PROCEDURE DI DIGITALIZZAZIONE PROCEDIMENTI SUA ADSP MTS	PROCEDIMENTI DIGITALIZZATI/TOTALE PROCEDIMENTI	DIGITALIZZAZIONE RESTANTE 40% DEI PROCEDIMENTI DI COMPETENZA SUA INDIVIDUATI CON REGOLAMENTO INTERNO ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023
CENSIMENTO DEFINITIVO SITI E SOCIAL	CHIUSURA DI TUTTI SITI E SOCIAL	ELENCO SITI E SOCIAL MEDIA



MEDIA ADSP MTS	MEDIA RICONDUCEBILI ALL'ADSP MTS NON IDONEI AI PARAMETRI E AGLI STANDARD VIGENTI	UFFICIALI DELL'ADSP MTS ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023 E TRASMISSIONE LINEE GUIDA E TOOLKIT PER IL CARICAMENTO DELLE INFORMAZIONI SUL SITO ISTITUZIONALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023
PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA NELL'ADSP MTS 2023-2025	PREDISPOSIZIONE SCHEMA PIANO TRIENNALE SECONDO GUIDA PER LA REDAZIONE AGID	TRASMISSIONE SCHEMA PIANO TRIENNALE ENTRO IL 29 SETTEMBRE 2023
AVVIO DEL MONITORAGGIO DEI BUDGET DEI CENTRI DI COSTO SULLA BASE DEI DATI FORNITI DALLE DIREZIONI COMPETENTI	REPORT DI MONITORAGGIO TRIMESTRALE A PARTIRE DAL 30 GIUGNO	N. 3 REPORT (SI/NO)
RENDICONTAZIONE ED ANALISI DEL PRIMO QUINQUENNIO DELLA GESTIONE FINANZIARIA DELL'ADSP	N. 1 REPORT	SI/NO
ISTITUZIONE DELLA PROCEDURA DI CONTROLLO AMMINISTRATIVO SUCCESSIVO AI SENSI DELL'ART. 3 DEL REGOLAMENTO SUI CONTROLLI INTERNI	N. 1 PROVVEDIMENTO SEGRETARIALE CONTENENTE LA PROCEDURA DI CONTROLLO	SI/NO
<b>DIREZIONE BILANCIO, FINANZA E RISORSE UMANE</b>		
AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE ASSUNTIVE DELL'ENTE	PRESENTAZIONE AL PRESIDENTE ED AL SEGRETARIO DELLA DEFINITIVA PROPOSTA DI REGOLAMENTO CON RELATIVA PROPOSTA DI PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE DI APPROVAZIONE	INVIO PROPOSTA BOZZE DI REGOLAMENTO E DI PROVVEDIMENTO DI APPROVAZIONE ENTRO IL 30.09.2023
VALORIZZAZIONE AUTOMATICA DELLE PRESENZE E DIGITALIZZAZIONE PERMESSI/FERIE	INDIVIDUAZIONE DELLA SOLUZIONE TECNICA PIÙ IDONEA ALLE ESIGENZE DELL'ENTE E PREDISPOSIZIONE DELL'APPLICATIVO PER LA SUCCESSIVA MESSA A REGIME	PREDISPOSIZIONE DELL'APPLICATIVO ENTRO IL 31.12.2023
PROSECUZIONE DELLA FASE DI COMPLETAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA	PREDISPOSIZIONE PROCEDURE SELETTIVE PER LA COPERTURA DEI FABBISOGNI DI PERSONALE INDICATI DALL'AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO DI RIFERIMENTO	PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DI APPROVAZIONE DELLE PROCEDURE SELETTIVE INDIVIDUATE PROCEDURE INDETTE/PROCEDURE INDIVIDUATE=1
<b>DIREZIONE INFRASTRUTTURE LIVORNO E CAPRAIA</b>		
ATTUAZIONE INTERVENTI INSERITI NELL'ELENCO ANNUALE 2023	STATO DI AVANZAMENTO	60% DEGLI INTERVENTI PREVISTI NELL'ELENCO ANNUALE
<b>DIREZIONE INFRASTRUTTURE PIOMBINO-ELBA, PIANIFICAZIONE E STUDI</b>		



INTERVENTI CONNESSI AL NUOVO PRP - AREE PER LA LOGISTICA/INDUSTRIALE PORTO DI PIOMBINO - BANCHINA OVEST DELLA DARSENA NORD - I LOTTO FUNZIONALE	PREDISPOSIZIONI ELABORATI PER PUBBLICAZIONE GARA	GIUGNO 2023
SERVIZIO DI MANUTENZIONE E GESTIONE DEGLI IMPIANTI TECNOLOGICI, DI EROGAZIONE IDRICA AI FINI IGIENICO- SANITARI ED ANTINCENDIO DEL C.I.S.P. E DELL'IMPIANTO ANTINCENDIO A SERVIZIO DELLE BANCHINE PORTUALI NEL PORTO DI PIOMBINO	AGGIUDICAZIONE APPALTO E AVVIO DEL SERVIZIO	GIUGNO 2023
RIQUALIFICAZIONE E RIGENERAZIONE DEL COMPLESSO IMMOBILIARE MAGAZZINI DELLE SALINE NEL PORTO DI PORTOFERRAIO DENOMINATO EX CROMOFILM	PREDISPOSIZIONI ELABORATI PER PUBBLICAZIONE GARA	GIUGNO 2023
AGGIORNAMENTO PRP LIVORNO E PIOMBINO E NUOVO PRP ELBA E CAPRAIA	PREDISPOSIZIONI ELABORATI PER PUBBLICAZIONE GARA	SETTEMBRE 2023
COLD IRONING NEI PORTI DI GIURISDIZIONE DELL'ADSP MTS	AGGIUDICAZIONE APPALTO INTERVENTO	GIUGNO 2023
N. 2 STUDI SUL TRAFFICO PORTUALE	PREDISPOSIZIONI ELABORATI PER PUBBLICAZIONE GARA	DICEMBRE 2023
<b>DIREZIONE SICUREZZA, AMBIENTE E DRAGAGGI</b>		
AGGIORNAMENTO DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ DELL'ENTE	TRASMISSIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ AL PRESIDENTE PER L'APPROVAZIONE	ENTRO 31 DICEMBRE
REVISIONE DEL REGOLAMENTO CHE DISCIPLINA I TRASPORTI ECCEZIONALI	TRASMISSIONE REGOLAMENTO AL PRESIDENTE PER L'APPROVAZIONE	ENTRO 31 DICEMBRE
REDAZIONE NUOVA ORDINANZA DI VIABILITÀ DEL PORTO DI LIVORNO	TRASMISSIONE ORDINANZA AL PRESIDENTE PER L'APPROVAZIONE	ENTRO 31 DICEMBRE
CARTELLONISTICA E SEGNALETICA PORTUALE DI INSTRADAMENTO E VIABILITÀ	AFFIDAMENTO APPALTO LAVORI/SERVIZI/FORNITURE	ENTRO 31 DICEMBRE
IMPLEMENTAZIONE E MIGLIORAMENTO DEI SISTEMI DI SECURITY DEI PORTI DI COMPETENZA	AFFIDAMENTO APPALTO LAVORI/SERVIZI/FORNITURE	ENTRO 31 DICEMBRE
<b>DIREZIONE DEMANIO E LAVORO PORTUALE</b>		
MONITORAGGIO GENERALE DEI BENI DEMANIALI ASSENTITI IN CONCESSIONE AI SENSI DELL'ART 36 COD. NAV. NELL'AMBITO DELLA GIURISDIZIONE DELL'EX AP PIOMBINO, FINALIZZATO AD UN RIALLINEAMENTO DEI DATI CATASTALI, ALL'ATTIVAZIONE (OVE PREVISTO/NECESSARIO) DELLE PROCEDURE DI INCAMERAMENTO EX ART. 49 COD. NAV. NONCHÉ A UN	RAPPORTO TRA NR. CONCESSIONI VIGENTI AL 01/01/2023 E NR. CONCESSIONI MONITORATE	80% RELAZIONE DI MONITORAGGIO ENTRO 31/12/2023



RIALLINEAMENTO DEL SID		
MONITORAGGIO GENERALE DELLO STATO DI FATTO IN CUI VERSANO I BENI/LE PERTINENZE DEMANIALI ASSENTITI/E IN CONCESSIONE PRESSO I TERMINAL PORTUALI DI LIVORNO, FINALIZZATO A VALUTARNE LA CORRETTA CONDUZIONE DA PARTE DEI CONCESSIONARI	RAPPORTO TRA NR. CONCESSIONI VIGENTI AL 01/01/2023 E NR. CONCESSIONI MONITORATE	100% RELAZIONE DI MONITORAGGIO ENTRO 31/12/2023
MONITORAGGIO GENERALE DEI BENI DEMANIALI ASSENTITI IN CONCESSIONE AI SENSI DELL'ART 36 COD. NAV. NELL'AMBITO DELLA GIURISDIZIONE DELL'EX AP PIOMBINO, FINALIZZATO AD UN RIALLINEAMENTO DEI DATI CATASTALI, ALL'ATTIVAZIONE (OVE PREVISTO/NECESSARIO) DELLE PROCEDURE DI INCAMERAMENTO EX ART. 49 COD. NAV. NONCHÉ A UN RIALLINEAMENTO DEL SID	RAPPORTO TRA NR. CONCESSIONI VIGENTI AL 01/01/2023 E NR. CONCESSIONI MONITORATE	100% RELAZIONE DI MONITORAGGIO ENTRO 31/12/2023
SVILUPPO DI UN SPECIFICA ANALISI DI SISTEMA VOLTA A VALUTARE PRO E CONTRO DELL'EVENTUALE STRUTTURAZIONE NEL PORTO DI PIOMBINO DI UN HUB PER PRODOTTI FORESTALI (INCLUDENTE I POSSIBILI SCENARI CONSEGUENTI NEI DUE PRINCIPALI PORTI DEL SISTEMA)	SI/NO	DOCUMENTO DI ANALISI ENTRO 30/09/2023
PIANIFICAZIONE ED EFFETTUAZIONE DI ISPEZIONI NELL'AMBITO DELLE AREE DI GIURISDIZIONE NEL COMUNE DI LIVORNO, MIRATE A VALUTARE IL CORRETTO USO DEI BENI DEMANIALI E LA REGOLARITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE OPERAZIONI/DEI SERVIZI PORTUALI	NR. ISPEZIONI/MESE (MEDIA SU BASE ANNUALE)	NR. 4 ISPEZIONI/MESE ENTRO 31/12/2023
SVILUPPO DI UN'ANALISI DI DETTAGLIO SUL FUNZIONAMENTO DEI SISTEMI INFORMATICI (DI PIÙ RECENTE INTRODUZIONE) PER LA GESTIONE DEL PROCESSO AUTORIZZATIVO EX ART. 16 E DEGLI AVVIAMENTI AL LAVORO DA PARTE DELLE IMPRESE PORTUALI, FINALIZZATA A PROSPETTARE POSSIBILI MIGLIORIE/IMPLEMENTAZIONI DEL CASO	SI/NO	DOCUMENTO DI ANALISI ENTRO 30/09/2023
STESURA DI UNA PRIMA BOZZA DI BANDO (CON RELATIVA IPOTESI DI CAPITOLATO PRESTAZIONALE) PER LA PROCEDURA DI EVIDENZA PUBBLICA	SI/NO	BOZZA DI BANDO ENTRO 31/12/2023



FINALIZZATA A SELEZIONARE L'OPERATORE PORTUALE PER LA GESTIONE DELLA PIATTAFORMA EUROPA		
<b>DIREZIONE SVILUPPO, PROGRAMMI EUROPEI E INNOVAZIONE</b>		
MAPPARE E ANALIZZARE LE FILIERE DI PRODUZIONE/DISTRIBUZIONE/USO DELL'IDROGENO	PRESENTAZIONE MAPPATURA DELLE FILIERE E COSTRUZIONE DEL DATA BASE DELLE INIZIATIVE SU SCALA REGIONALE	REPORT E DATA BASE COMPLETI AL 31-12-2023
AVVIARE LE PRIME ATTIVITÀ DEL KNOWLEDGE CENTER PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA (LIFE4MEDECA)	PROGETTAZIONE DI: - UN TOOL DI ANALISI STRUTTURATA DEGLI STAKEHOLDER DELLA MED EMISSION CONTROL AREA - UN TOOL DI CALCOLO DELLA SOSTENIBILITÀ DELLE OPZIONI TECNOLOGICHE ALTERNATIVE STRUTTURAZIONE E POPOLAMENTO DEL "THECA" (THESAURUS FOR MEDITERRANEAN EMISSION CONTROL AREA)	VERSIONE DIMOSTRATIVA DEI TOOL AL 31-10-2023  ESPOSIZIONE ON-LINE DEL "THECA" (THESAURUS FOR MEDITERRANEAN EMISSION CONTROL AREA) AL 31 OTTOBRE 2023
PARTECIPARE A PROGETTI EUROPEI	CANDIDATURE SU PROGRAMMI DIVERSI (IT-FR, LIFE, ECC)	N. 4 CANDIDATURE CONCLUSE AL 31-12-2023
RAFFORZARE LA PRESENZA IN INIZIATIVE DI LIVELLO EUROPEO E DI CORRIDOIO	PARTECIPAZIONI AD INIZIATIVE RILEVANTI DI LIVELLO EUROPEO (MISSION OCEAN / GREEN PORT / ECA / LIFE) E DI CORRIDOIO (FORUM DI CORRIDOIO, INFO-DAYS)	N. 4 INIZIATIVE COPERTE AL 31-12-2023
AVVIARE INIZIATIVE CONNESSE ALL'ECONOMIA BLU	CONSULTAZIONE STRUTTURATA DEI PLAYERS DELL'ECONOMIA BLU E ELABORAZIONE DEL PIANO D'AZIONE	REPORT SU CONSULTAZIONE STRUTTURATA E PIANO D'AZIONE COMPLETI AL 31-12-2023
<b>DIREZIONE TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE, FORMAZIONE E PROMOZIONE</b>		
AGGIORNAMENTO/REVISIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE A FRONTE DEL PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE CHE HA INTERESSATO L'ENTE NELL'ANNO 2022 E TENUTO CONTO DELLE INDICAZIONI CHE L'ANAC FORNIRÀ NEL NUOVO PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE	AGGIORNAMENTO/REVISIONE TABELLE DELLE MISURE DI PREVENZIONE IN RELAZIONE AI RISCHI CORRUPTIVI INDIVIDUATI DA INSERIRE NEL PIAO	AGGIORNAMENTO/REVISIONE TABELLE DELLE MISURE DI PREVENZIONE ENTRO IL 31 MARZO 2023
AGGIORNAMENTO/REVISIONE DEL REGISTRO DELLE ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO DATI PERSONALI A FRONTE DEL PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE CHE HA INTERESSATO L'ENTE NELL'ANNO 2022	APPROVAZIONE CON PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE DEL REGISTRO DELLE ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO DATI PERSONALI AGGIORNATO E REVISIONATO	APPROVAZIONE DEL REGISTRO DELLE ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO DATI PERSONALI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023



MODELLAZIONE DEI PERCORSI PCTO PER GLI ISTITUTI DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE DI LIVORNO, PIOMBINO E ISOLA D'ELBA PER CLASSI III	APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ALMENO 1 SCUOLA PER CITTÀ	ENTRO IL 31/12/2023
MODELLIZZAZIONE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE D'IMPATTO DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE INTERNA REALIZZATE	REALIZZAZIONE DI UNA SCHEDA PER RILEVARE L'IMPATTO DELLE COMPETENZE ACQUISITE DAL PERSONALE DURANTE I CORSI FORMATIVI IN RELAZIONE AL LAVORO DI COMPETENZA	ENTRO IL 31/12/2023
ANALISI DEL PROCESSO PER LA DIGITALIZZAZIONE DELLA SCHEDA PERSONALE AZIENDALE PER CREARE IL CURRICULUM PROFESSIONALE IN LINEA CON IL CCNL PORTI ED I SISTEMI DI CERTIFICAZIONE ADOTTATI DALL'ENTE (ISO 9001:2015 E 14001:2015)	CREARE UN MODELLO CONGIUNTO DELLE SCHEDE PERSONALE GESTITE DALL'AREA FORMAZIONE E DALL'AREA RISORSE UMANE PER LA LORO INTEGRAZIONE IN UN'UNICA SCHEDA COME RICHIESTO NEGLI AUDIT DA PARTE DEGLI ENTI CERTIFICATORI (DNV-RINA)	ENTRO IL 31/12/2023
ANALISI PRELIMINARE PER L'INFORMATIZZAZIONE DEL PROCESSO DI CANDIDATURA, VALUTAZIONE, GESTIONE E RENDICONTAZIONE DEL PIANO DI INTERVENTO FORMATIVO PORTUALE E VERIFICA DELL'IMPATTO DEI PERCORSI FORMATIVI FINANZIATI NEL 2022	DESCRIZIONE DELLE FASI DEL PROCESSO STRUTTURATO PER IL PIANO D'INTERVENTO FORMATIVO DA DIGITALIZZARE CON I MODULI GIÀ PREDISPOSTI IN FORMATO CARTACEO (FORMATO WORD - EXCEL); REPORT SULLA CONGRUITÀ DEI PROGETTI AMMESSI A FINANZIAMENTO (N.14 PROGETTI) RISPETTO ALLE ATTIVITÀ REALIZZATE, I COSTI RICONOSCIUTI AMMISSIBILI E ALL'IMPATTO SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AZIENDALE	ENTRO IL 31/12/2023
CANDIDATURA DI PROPOSTE FORMATIVE SU PROGRAMMI REGIONALI, NAZIONALI ED EUROPEI RELATIVI ALLA NUOVA PROGRAMMAZIONE (2021-2027) DEI FONDI PUBBLICI (A TITOLO ESEMPLIFICATIVO STRUTTURALI, PNRR ETC.) PER INNALZARE I LIVELLI DI COMPETENZE PROFESSIONALI NECESSARIE PER LAVORARE IN AMBITO PORTUALE - LOGISTICO	APPROVAZIONE DI ALMENO N. 1 PROGETTO	ENTRO IL 31/12/2023
MANTENERE LO STATO DI ORGANISMO FORMATIVO ACCREDITATO PER SVOLGERE ATTIVITÀ FORMATIVE IN AMBITO PORTUALE	SUPERAMENTO DEGLI AUDIT IN PRESENZA E ON DESK PREVISTI DALLA NORMATIVA REGIONALE PER IL MANTENIMENTO E/O	ENTRO IL 31/12/2023



	RINNOVO DI ORGANISMO FORMATIVO ACCREDITATO	
PROMOZIONE LOCALE E TERRITORIALE -FORTEZZA VECCHIA: VALORIZZAZIONE DELLA STRUTTURA QUALE STRUMENTO DI PROMOZIONE DELL'IMMAGINE DELLA CITTÀ-PORTO NEL CONTESTO LOCALE, NAZIONALE E INTERNAZIONALE	1. PREDISPOSIZIONE DEL PIANO GESTIONALE DA ALLEGARE AL PIANO DI VALORIZZAZIONE DEL COMUNE DI LIVORNO E DELLA REGIONE TOSCANA 2. PROPOSTA DEL PIANO GESTIONALE DA ALLEGARE AL PIANO DI VALORIZZAZIONE DEL COMUNE DI LIVORNO E DELLA REGIONE TOSCANA	1. ENTRO 30 GIUGNO 2. ENTRO 31 DICEMBRE
PROMOZIONE LOCALE, NAZIONALE E INTERNAZIONALE - IMPLEMENTAZIONE STRUTTURE DIDATTICO-ESPOSITIVE: RETE DEI PORT CENTER DELL'ALTO TIRRENO, ESPOSIZIONE IMBARCAZIONI STORICHE	ATTUAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DEL PROGETTO "PORTO APERTO" PRESSO LE STRUTTURE DIDATTICO-ESPOSITIVE	ENTRO 31 DICEMBRE
PROMOZIONE INTERNAZIONALE – PARTECIPAZIONE AGLI EVENTI FIERISTICI DEL "SISTEMA ITALIA" PROPOSTI DA ASSOPORTI	PARTECIPAZIONE AD ALMENO N. 2 EVENTI PROPOSTI	ENTRO 31 DICEMBRE
<b>DIREZIONE APPALTI, CONTRATTI, INTERVENTI STRATEGICI E PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA</b>		
AGGIORNAMENTO DEL BANDO TIPO ADSP DISCIPLINARE E ALLEGATI, ALLA LUCE DEL NUOVO CODICE APPALTI	APPROVAZIONE MODELLI AGGIORNATI	ENTRO IL 15 APRILE 2023 (SUL PRESUPPOSTO CHE IL CODICE VENGA PUBBLICATO IN GURI ENTRO IL 31 MARZO 2023)
DEFINIZIONE DELLE "LINEE GUIDA PER L'AFFIDAMENTO DI CONTRATTI SOTTOSOGLIA" O ISTITUZIONE DELL'ALBO FORNITORI (DA UNIFICARE/COORDINARE CON IL REGOLAMENTO PROCEDURE SEMPLIFICATE PROV. N. 26 DEL 6 MARZO 2020 E CON IL REGOLAMENTO PER LE PROCEDURE DI SPESA SEMPLIFICATE PER AFFIDAMENTI DI IMPORTO FINO A EURO 2.500,00 OLTRE I.V.A. PROVV. PRESIDENZIALE 285/2018 COME MODIFICATO DAL PROVVEDIMENTO 71/2019)	APPROVAZIONE DELLE LINEE GUIDA O ALBO FORNITORI	ENTRO IL 31 OTTOBRE 2023
AGGIORNAMENTO DEL "REGOLAMENTO PER LA NOMINA, LA COMPOSIZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI E DEI SEGGI DI GARA PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE E PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI DEI COMMISSARI, AI SENSI DELL'ART.216, COMMA 12, DEL D.GLS.	APPROVAZIONE DELLA VERSIONE AGGIORNATA DEL REGOLAMENTO	ENTRO IL 31 GENNAIO 2023



50/2016 E SS.MM.II.” FASE 1: SEDUTE RISERVATE, NOMINA SEGGIO DI GARA, PARITÀ DI GENERE		
AGGIORNAMENTO DEL “REGOLAMENTO PER LA NOMINA, LA COMPOSIZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI E DEI SEGGI DI GARA PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE E PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI DEI COMMISSARI, AI SENSI DELL’ART.216, COMMA 12, DEL D.GLS. 50/2016 E SS.MM.II.” FASE 2: ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO AL NUOVO CODICE	APPROVAZIONE DELLA VERSIONE AGGIORNATA DEL REGOLAMENTO	ENTRO IL 15 APRILE 2023 (SUL PRESUPPOSTO CHE IL CODICE VENGA PUBBLICATO IN GURI ENTRO IL 31 MARZO 2023)
QUALIFICAZIONE DELL’ADSP MTS QUALE STAZIONE APPALTANTE	APPROVAZIONE POSSESSO/ MANTENIMENTO/MONITORAGGIO DEI REQUISITI DI QUALIFICAZIONE	ENTRO IL 15 APRILE 2023 (SUL PRESUPPOSTO CHE IL CODICE VENGA PUBBLICATO IN GURI ENTRO IL 31 MARZO 2023)

### SOTTOSEZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

#### Premessa

Alla luce del quadro normativo di riferimento, il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza che l’AdSP MTS ha definito a partire dall’anno 2018, si avvale della fattiva partecipazione e azione da parte di numerosi attori che, ognuno secondo un preciso grado di responsabilità, concorrono al funzionamento del sistema medesimo.

Invero, la Determinazione ANAC n. 831/2016, nonché le modifiche apportate al Decreto Legislativo n. 33/13 ed alla Legge n. 190/2012 dal Decreto Legislativo n. 97/2016, insistono sulla responsabilizzazione di tutta la struttura nella determinazione e nella realizzazione delle misure di prevenzione inserite nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito “PTPCT”).

La prevenzione della corruzione è dunque attuata mediante una politica “trasversale” che investe non solo l’AdSP MTS nel suo complesso, ma anche i soggetti che entrano in contatto, a diverso titolo, con la stessa.

La presente sezione, a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito “RPCT”), contiene le informazioni relative a:

- i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione;
- la valutazione di impatto del contesto esterno ed interno sulle attività dell’AdSP MTS;
- la mappatura dei processi;
- l’identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;



- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza;
- attività di promozione e vigilanza sugli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza delle Società in controllo pubblico e a partecipazione pubblica.

### **Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione**

#### Organo di indirizzo: Presidente e Comitato di Gestione

L'organo di indirizzo delle Autorità di Sistema Portuale, ai sensi del D.lgs. n. 169/2016, è costituito dal Presidente e dal Comitato di Gestione.

All'organo di indirizzo è attribuito il compito di definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Al Presidente compete la nomina del RPCT e, previa approvazione da parte del Comitato di Gestione, l'adozione del PTPCT, ad oggi confluito nella presente sottosezione del PIAO.

Con Decreto del Ministero delle Infrastrutture e delle Mobilità Sostenibili n. 88 in data 4 marzo 2021 il Dott. Luciano Guerrieri è stato nominato Presidente dell'AdSP MTS per la durata di un quadriennio a decorrere dal 14 marzo 2021.

Con Provvedimenti Presidenziali n. 51 in data 19 marzo 2021 e n. 160 in data 27 ottobre 2021 è stato costituito il nuovo Comitato di Gestione.

#### Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Ai sensi del combinato disposto dei provvedimenti presidenziali n. 102 del 17 giugno 2022 e 117 del 12 luglio 2022 il dott. Claudio Capuano è stato individuato quale RPCT. Lo stesso svolge, altresì, le funzioni di dirigente della Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Formazione e Promozione, alla quale sono anche assegnate le competenze in materia di performance e trattamento dei dati personali.

Al fine di svolgere efficientemente le suddette funzioni il RPCT si avvale di un team di supporto composto dal personale assegnato all'Area Anticorruzione, Trasparenza, Privacy e Performance.

#### Dirigenti

Il ruolo svolto dai dirigenti assume fondamentale rilievo per il perseguimento degli obiettivi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza.



Nel presente sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza i dirigenti sono inquadrati quali referenti del RPCT con i seguenti compiti:

- forniscono le necessarie informazioni al RPCT per permettere l'espletamento della funzione;
- partecipano attivamente all'intero processo di elaborazione della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO, collaborando con il RPCT, con particolare riferimento all'individuazione delle aree a rischio corruttivo nei settori di rispettiva competenza, alla predisposizione delle correlate misure di prevenzione e alla valutazione della loro efficienza e efficacia;
- vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti, attivando, in caso di violazione, i conseguenti procedimenti disciplinari, secondo le modalità di cui al Regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari;
- applicano le misure di prevenzione indicate nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO e gli indirizzi elaborati e diffusi dal RPCT;
- vigilano sulla corretta applicazione delle misure di prevenzione e sugli adempimenti di trasparenza contenuti nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO nei settori di rispettiva competenza;
- rispettano, quali soggetti adottanti o quali responsabili di procedimento, le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 39/13 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie di incarico ivi previste, assicurando, nelle rispettive strutture, i controlli tempestivi delle autocertificazioni, secondo le modalità e nei tempi dettati dal RPCT;
- sono responsabili della selezione e della trasmissione di tutti i documenti, le informazioni e i dati detenuti dalle rispettive Direzioni, oggetto di istanza di accesso civico, secondo le modalità di cui agli artt. 5 e 5 bis del D.lgs. n. 33/13;
- sono responsabili della selezione e della trasmissione, secondo le modalità previste, all'ufficio competente dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 33/13;
- valutano le segnalazioni di conflitto di interessi ai fini dell'eventuale astensione del personale assegnato.

#### Organismo Indipendente di valutazione (OIV)

Con Provvedimento Presidenziale n. 8/2022 in data 18 gennaio 2022 sono stati nominati i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, secondo il modello indicato dal Decreto Legislativo n. 150/2009, sulla base della direttiva del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 245 in data 31 maggio 2017. In conformità alle disposizioni della Legge n. 190/2012, il RPCT comunica all'Organismo Indipendente di Valutazione tutte le criticità inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ai fini delle successive azioni di competenza.

#### Collaboratori



Ai fini del presente Piano per collaboratori si intendono coloro che, in forza di rapporti di lavoro autonomo o di altro genere, diversi da quelli che contraddistinguono il rapporto di dipendenza, sono inseriti, per ragioni professionali, nelle strutture dell'AdSP MTS. I collaboratori sono tenuti a: a) osservare le misure di prevenzione indicate nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO, ed in quanto e per quanto applicabili, le disposizioni del Codice di comportamento; b) segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza tramite la piattaforma dedicata o con altri mezzi.

### Stakeholders

Agli stakeholders è affidato un ruolo di primaria importanza dal momento che essi contribuiscono al processo di formazione e valutazione della presente sottosezione, formulando richieste, suggerimenti e proposte. Sono stakeholders di riferimento dell'AdSP MTS le medie e piccole imprese del settore portuale, i referenti istituzionali, i cittadini, le associazioni di consumatori, gli stessi dipendenti dell'Ente.

### **Valutazione di impatto del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno è finalizzata ad individuare e descrivere le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione, e di come queste ultime possono condizionare impropriamente l'attività dell'Ente, in relazione ai profili collegati alla prevenzione della corruzione.

A tal fine, sulla base dei documenti reperiti, è stata quindi operata una disamina delle criticità riscontrate negli ultimi anni sul territorio livornese con particolare riferimento all'ambito portuale.

Sul territorio livornese non è stata riscontrata la presenza di organizzazioni criminali autoctone o stanziali, bensì risulta operativa la presenza di associazioni criminali provenienti da territori storicamente riconducibili al fenomeno mafioso.

Analizzando il "Quinto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana – Anno 2020" redatto dalla Scuola Normale Superiore di Pisa, risulta che in Toscana sta emergendo una vera e propria "variante" Toscana caratterizzata da investimenti di capitali illeciti sia per riciclare denaro, sia per investire attivamente sul mercato.

Il porto si presenta, quindi, come un'infrastruttura che offre l'occasione di costruire rapporti di collaborazione a vari livelli e un ambiente nel quale possono convergere gli interessi criminali di più soggetti: è all'interno di questo scenario che le condotte corruttive rappresentano un volano particolarmente efficace.

Dello stesso parere anche la DNA (Direzione Nazionale Antimafia) la quale reputa il porto di Livorno uno scalo nazionale strategico, secondo solo a quello di Gioia Tauro e degli scali liguri, strettamente collegato al traffico di stupefacenti con il Sud America e alla 'ndrangheta nostrana, che è direttamente responsabile della coltivazione dei rapporti con i criminali locali.



Anche la D.I.A. (Direzione Investigativa Antimafia) conferma questo trend sostenendo che “riguardo agli stupefacenti l’area portuale di Livorno da anni è diventata uno snodo strategico dei traffici illeciti nazionali e transnazionali”.

Concorde con questa tendenza è il Procuratore Generale di Firenze il quale, in occasione dell’inaugurazione dell’anno Giudiziario 2021, ha affermato che “il porto di Livorno sembra essere divenuto un’alternativa privilegiata, rispetto ai maggiori scali nazionali, ai fini di importazione dal Sudamerica di stupefacenti”.

Dalla ricerca sembra emergere una predilezione per vari traffici illegali nel porto labronico, i quali non si limitano al già citato traffico di stupefacenti, bensì al traffico di prodotti contraffatti, contrabbando, contrabbando di sigarette e traffico di rifiuti.

Il traffico di prodotti contraffatti è configurabile per buona parte come introduzione nel territorio nazionale di merci originarie dei mercati orientali con l’indicazione geografica di produzione falsa o sprovvista dei requisiti di sicurezza imposti dalla normativa di riferimento: tra queste vi sono gas refrigeranti pericolosi, materiale pirotecnico non sicuro, prodotti alimentari e sanitari scaduti.

Tale situazione obbliga quindi l’AdSP MTS a prestare la massima attenzione sui fenomeni descritti, stringendo rapporti di collaborazione sempre più stretti con le istituzioni competenti. In Toscana, inoltre, l’area più sensibile al rischio corruzione risulta essere quella legata ai contratti e agli appalti: il sistema di controllo si sta spostando dal vecchio sistema partitico e politico a quello più moderno che coinvolge i funzionari e dirigenti pubblici, nonché soggetti privati quali imprenditori, liberi professionisti e gruppi criminali.

Difatti nel 2020 sono stati rilevati un numero maggiore di episodi di corruzione nei confronti di manager e dirigenti pubblici superiore al quadriennio precedente: ciò anche a fronte dell’emergenza pandemica in atto, in cui è avvenuta un’accelerazione e una semplificazione delle procedure per ottenere i finanziamenti, soprattutto in ambito sanitario.

Al fine di prevenire infiltrazioni mafiose nelle procedure di appalto gestite, oltre all’introduzione di specifiche misure di prevenzione interne, l’AdSP MTS ha proceduto a predisporre, di concerto con la competente Prefettura di Livorno, un nuovo schema di protocollo di legalità; tale documento risulta al vaglio del Ministero dell’Interno ai fini del nulla osta di competenza, necessario per la successiva formalizzazione.

### **Valutazione di impatto del contesto interno**

Per l’analisi del contesto interno, l’ANAC nella determinazione n. 12/2015 evidenzia l’utilità di prendere in considerazione gli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione, ed in particolare: da un lato, il sistema dei ruoli e delle responsabilità e, dall’altro, il livello di complessità dell’Ente. A tal fine la mappatura di tutti i processi, come prescritto dalla stessa ANAC, assume una funzione strumentale irrinunciabile e obbligatoria.

Trattasi di un modo “razionale” di individuare e rappresentare tutte le attività a fini dell’identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. Pertanto, una ricostruzione accurata della cosiddetta “mappa” dei processi organizzativi è essenziale non solo per l’identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell’Amministrazione rispetto



alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa in termini di efficienza allocativa o finanziaria, di efficienza tecnica, di qualità dei servizi, e di governance.

In tale prospettiva, la mappatura costituisce la base indispensabile non solo per la presente sottosezione, ma anche per la sottosezione Performance, per il processo di digitalizzazione, nonché per i prossimi adempimenti in materia di tutela dei dati personali. L'analisi del contesto interno dovrà tener conto anche dei procedimenti amministrativi, dei loro tempi e dei loro responsabili.

Oltre a ciò, ai fini della definizione del contesto interno, particolare rilievo è assunto dalla disamina del contenzioso dell'Ente che consente di individuare i settori esposti a maggiori criticità.

### **La mappatura dei processi e l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti**

L'attività di mappatura dei processi è stata più volte effettuata tra il 2018 ed il 2021 tenendo conto della struttura organizzativa dell'Ente, dell'articolazione degli uffici e delle relative modifiche che in tale periodo sono più volte intervenute.

Nello specifico, è stata dapprima effettuata, di concerto con i dirigenti di settore, una ricognizione di tutti i processi che interessano l'attività dell'Ente; successivamente, per ciascun processo individuato sono state descritte in apposite tabelle le "fasi" e le "azioni" di cui è composto, indicando per ciascuna di esse il "soggetto responsabile" ed il "Servizio/Ufficio competente".

Tale lavoro ha consentito di rappresentare in maniera puntuale e analitica l'attività dell'Ente, ed ha fornito ai vari PTPCT intervenuti la base di riferimento da cui partire ai fini dell'individuazione degli eventi rischiosi e della predisposizione delle misure di prevenzione specifiche.

Sulla base della mappatura dei processi elaborata e con il coinvolgimento dei rispettivi dirigenti di settore, sono stati individuati e ponderati i potenziali rischi corruttivi nelle procedure ritenute maggiormente esposte a tali rischi: concessioni e autorizzazioni, scelta del contraente nell'affidamento di lavori, servizi e forniture, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, conferimento di incarichi di collaborazioni e consulenza, autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di attività/incarichi extra-istituzionali.

Ai fini della ponderazione dei rischi rilevati è stato utilizzato il metodo adottato dall'ANAC nel proprio PTPCT, secondo cui l'entità del rischio è calcolato come il prodotto della probabilità che l'evento si verifichi per l'intensità del relativo impatto sia nei confronti dell'Ente che degli stakeholders (Livello Rischio = Impatto x Probabilità), basato, ai fini operativi, sulla seguente matrice di calcolo del rischio:



IMPATTO PROBABILITÀ	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	ALTISSIMO	ALTISSIMO
ALTA	ALTO	ALTISSIMO
MEDIA	ALTO	ALTISSIMO
BASSA	MEDIO	ALTO
MOLTO BASSA	MEDIO	MEDIO

A fronte del processo di riorganizzazione che ha interessato l'Ente nel 2022, e sulla base della nuova articolazione degli uffici e della distribuzione delle competenze (cfr. Provvedimento presidenziale n. 102 in data 17 giugno 2022), si è proceduto, di concerto con i dirigenti di settore, a rielaborare la nuova mappatura dei processi, come risultante dalle tabelle in **allegato n. 1**.

Nel corso del corrente anno, sulla base della mappatura dei processi anzidetta – coerentemente con gli obiettivi stabiliti in materia per l'anno 2023 - si procederà a una nuova analisi del contesto interno finalizzato ad una revisione/aggiornamento complessivo delle misure di prevenzione in relazione ai rischi corruttivi rilevati; ciò tenendo anche conto delle indicazioni fornite da ANAC nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024. Nelle more della definizione dell'anzidetto processo di rivisitazione, si mantengono vigenti nell'ambito del presente PIAO le misure di prevenzione dei rischi corruttivi stabilite nel PTPCT 2022-2024.

### **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**

In relazione ai potenziali rischi individuati nelle aree esposte a fenomeni corruttivi, sono state predisposte specifiche misure di prevenzione, come risultanti dalle tabelle in **allegato n. 2**.

Le misure di prevenzione programmate fanno principalmente riferimento a:

- misure di trasparenza;
- misure di regolamentazione;
- coinvolgimento di una pluralità di soggetti nelle procedure a rischio corruttivo;
- "doppia sottoscrizione" degli atti da parte del *Responsabile del provvedimento* e *Responsabile del procedimento*, le cui funzioni non possono essere svolte dal medesimo soggetto;
- coinvolgimento del RPCT.



Sul rispetto delle misure in parola vigilano *in primis* i dirigenti di settore, e successivamente il RPCT secondo le modalità stabilite nella sezione “Monitoraggio” del presente PIAO.

Ad ogni modo come già anticipato, sulla base della nuova mappatura dei processi, si procederà nel corso dell’anno 2023 ad un’analisi del nuovo contesto interno e ad una conseguente revisione delle attuali misure di prevenzione, avuto anche riguardo alle indicazioni contenute nel PNA 2022-2024.

### **Trattamento del rischio: le misure di carattere generale**

Oltre alle misure di carattere specifico trattate nel precedente paragrafo, si prevedono una serie di misure di carattere generale, di seguito meglio illustrate:

#### Codice di comportamento e Codice Etico

Alla luce delle “*Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*” adottate dall’ANAC con Delibera n. 177 in data 19 febbraio 2020, nel corso del 2021 l’AdSP MTS ha avviato un processo di revisione del Codice di comportamento dei dipendenti dell’Ente.

Nel 2021 è stato attivato un tavolo di lavoro, presso Assoporti, con le altre AdSP, finalizzato ad un approfondimento congiunto della questione e all’elaborazione di una bozza di Codice di comportamento condivisa, che potrà poi essere sviluppata ed implementata da ciascuna AdSP in relazione alla rispettiva articolazione interna.

Tenendo conto di quanto raccomandato nelle suddette Linee Guida, e avuto riguardo alle indicazioni fornite da Assoporti, ad esito degli approfondimenti effettuati, si è proceduto a rivedere complessivamente il Codice in parola.

Con l’adozione del PTPCT 2022-2024, intervenuta in data 4 febbraio 2022, giusta Provvedimento Presidenziale n. 21, è stato quindi adottato e reso esecutivo il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti dell’AdSP MTS.

Contestualmente all’approvazione del nuovo Codice di comportamento è stato adottato il Codice Etico per il Presidente ed i membri del Comitato di Gestione; tale documento, elaborato in conformità alle indicazioni fornite da ANAC nell’aggiornamento 2017 al PNA, definisce i principi guida del comportamento e i valori etici che i membri degli organi di indirizzo dell’AdSP MTS si impegnano ad osservare nel corso dei rispettivi incarichi, al fine di assicurare la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali della legalità, del buon andamento e dell’imparzialità dell’attività amministrativa.

L’art. 4, comma 2, del D.L. n. 36/2022, convertito in legge n. 79/2022, ha disposto l’aggiornamento, entro il 31 dicembre 2022, del codice di comportamento approvato con DPR n. 62/2013, mediante l’inserimento di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle



tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Ad ogni modo il vigente codice di comportamento dell'AdSP MTS già prevede apposite disposizioni sul corretto utilizzo dei social media da parte dei dipendenti; in merito l'Ente verificherà comunque, anche secondo le indicazioni dell'OIV, che il codice in parola sia in linea con le nuove indicazioni del Codice di comportamento governativo in corso di approvazione.

### Conflitto di interessi

Al fine di prevenire le situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, nel Codice di comportamento è previsto l'obbligo per i dipendenti (ivi compresi i Dirigenti e il Segretario Generale) di informare l'Ente circa i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuiti con soggetti privati che gli stessi abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui hanno avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio di appartenenza, limitatamente alle pratiche agli stessi affidate.

Il Codice di comportamento prevede inoltre che i dipendenti si debbano astenere dal prendere decisioni o svolgere attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge, abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero, di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti, ovvero, in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza; ciò comunicando tempestivamente al dirigente della direzione di appartenenza, o nel caso di dirigenti al Segretario Generale, o nel caso di quest'ultimo al Presidente, ogni fattispecie di conflitto di interesse, anche potenziale, e le relative ragioni di astensione.

Sull'astensione del dipendente decide il dirigente della direzione di appartenenza; sull'astensione del dirigente decide il Segretario Generale; sull'astensione del Segretario Generale decide il Presidente. Per i profili di competenza, il RPCT deve essere informato di tutte le decisioni in merito ai conflitti di interesse segnalati.

### Inconferibilità e incompatibilità di incarichi ex Decreto Legislativo n. 39/2013

Il Decreto Legislativo n. 39/13 ha introdotto alcune ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità per l'assunzione e/o il mantenimento degli incarichi di amministratore di enti



pubblici e di enti privati in controllo pubblico, degli incarichi amministrativi di vertice e degli incarichi dirigenziali interni ed esterni.

Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del Decreto in parola ed i relativi contratti sono nulli, e sono previste una serie di sanzioni per i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli.

Al fine di garantire il rispetto del Decreto Legislativo n. 39/13, si prevedono specifiche disposizioni e apposita modulistica.

Nello specifico:

- i soggetti individuati per ricoprire, presso l'AdSP MTS, il ruolo di membro del Comitato di Gestione e di Segretario Generale o per assumere un incarico dirigenziale, almeno 7 (sette) giorni prima della formalizzazione del relativo atto di incarico, sono tenuti a presentare apposita dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità di cui al suddetto Decreto, secondo apposito modello; tale dichiarazione costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'atto di nomina o di incarico, e deve quindi essere obbligatoriamente menzionata, quale presupposto di legge, nelle premesse del provvedimento medesimo.
- il Presidente, i membri del Comitato di Gestione, il Segretario Generale ed i Dirigenti (compresi gli eventuali facenti funzione) in servizio presso l'Ente, sono tenuti, nel corso del rispettivo incarico, a presentare entro il 31 gennaio di ogni anno, apposita dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità di cui al suddetto Decreto, secondo apposito modello.

Le suddette dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'AdSP MTS nella sezione "*Amministrazione trasparente*" a cura del RPCT, che vigila sulla applicazione e sul rispetto delle disposizioni in materia.

In conformità alle "*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione*", adottate dall'ANAC con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, e coerentemente con quanto previsto dal PTPCT 2022-2024, sono in capo al RPCT le seguenti funzioni:

- qualora, nell'ambito della sua attività di vigilanza, accerti la sussistenza di una causa di inconferibilità di un incarico ai sensi del suddetto decreto, procede a contestare all'interessato tale violazione e, con proprio provvedimento, dichiara la nullità dell'incarico; successivamente attiva un procedimento volto a verificare le responsabilità in capo all'organo che ha conferito tale incarico, ai fini dell'applicazione delle sanzioni inibitorie di cui all'art. 18 del D. Lgs. n. 39/13;
- qualora, nell'ambito della sua attività di vigilanza, accerti la sussistenza di una causa di incompatibilità di un incarico, ai sensi del D. Lgs. n. 39/13, contesta all'interessato



tale violazione e relaziona sulla questione al Presidente dell'AdSP MTS; il Presidente, decorso il termine di 15 (quindici) giorni dalla data di contestazione in assenza di una opzione da parte dell'Interessato e sentito il Comitato di Gestione, dichiara, con proprio provvedimento, la decadenza dell'incarico e la risoluzione del relativo contratto;

- ad esito del relativo procedimento, accerta la mendacità delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità rese dai soggetti interessati, nel rispetto del diritto della difesa e del principio del contraddittorio, ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 20, comma 5, del D. Lgs. n. 39/13, e all'art. 75 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

#### Divieto post-employment – Pantouflage

L'art. 53, comma 16-ter, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevede che *“i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

Al fine di garantire il rispetto delle suddette disposizioni normative e di prevenire il fenomeno sopra descritto (c.d. *pantouflage*), sono state previste le seguenti misure:

- obbligo per i dipendenti dell'AdSP MTS di rilasciare, al momento della cessazione del contratto di lavoro, un'apposita dichiarazione di consapevolezza e osservanza del suddetto divieto normativo;
- obbligo per i dirigenti e/o ai Responsabili del procedimento/R.U.P. competenti nei procedimenti relativi alle gare di appalto (compresi gli affidamenti diretti e le procedure negoziate) autorizzazioni, concessioni, incarichi di collaborazione e consulenza, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere, di richiedere preventivamente ai soggetti privati interessati, quale requisito soggettivo di partecipazione (a pena di esclusione dalle relative procedure), la sottoscrizione di una dichiarazione sostitutiva, come da apposito modello, da rilasciare ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, che attesti il rispetto della suddetta disposizione normativa, secondo il modello previsto.

#### Formazione

L'attività formativa assume un ruolo di fondamentale importanza nel sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'AdSP MTS: i dipendenti che svolgono un'attività all'interno degli uffici a più elevato rischio di corruzione dovranno partecipare ad



un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Tale percorso di formazione dovrà essere indirizzato secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, potrà riguardare le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge n. 190/12, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

Il RPCT stabilisce e programma annualmente, di concerto con i dirigenti di riferimento, i percorsi formativi per i dipendenti che operano nei settori esposti al rischio corruttivo, quale misura di prevenzione; i corsi di formazione in questione faranno sia riferimento agli ambiti specifici in cui operano i dipendenti, che alle tematiche della legalità e della prevenzione della corruzione.

Oltre a ciò, i dipendenti facenti parte della struttura di supporto al RPCT prendono regolarmente parte a seminari e/o corsi di formazione specialistica sugli approfondimenti e aggiornamenti normativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza.

#### **Rotazione Ordinaria e Straordinaria**

L'istituto della rotazione ordinaria trova dei limiti di applicazione nell'ambito organizzativo dell'AdSP MTS, in quanto le posizioni dirigenziali sono limitate e, inoltre, per le attività svolte vengono richiesti profili professionali in possesso di titoli di studio specialistici, ovvero di requisiti obbligatori per legge che sono posseduti da una sola unità lavorativa.

Ad ogni modo, al fine di assicurare i medesimi obiettivi in tema di prevenzione della corruzione, sono adottate le seguenti misure alternative:

- rotazione, ove possibile, delle funzioni di Responsabile del procedimento/Responsabile unico del procedimento nei procedimenti di competenza dell'Ente;
- ricorso frequente all'adozione di decisioni collegiali inerenti ad atti decisivi/importanti dell'Ente, al fine di assicurare la circuitazione delle informazioni ed evitare che le stesse si concentrino in poche persone all'interno dell'AdSP MTS;
- coinvolgimento di una pluralità di soggetti nei procedimenti a rischio corruttivo; ciò al fine di ridurre il grado di discrezionalità decisionale in capo ad un unico soggetto e di evitare che in esso siano concentrate più mansioni e responsabilità;
- previsione della "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale; nell'ambito delle procedure a rischio corruttivo è infatti



- previsto che le funzioni di Responsabile del procedimento e di Responsabile del provvedimento non possano essere svolte dal medesimo soggetto;
- ricorso alla regolamentazione dei processi amministrativi che consenta di limitare la discrezionalità dei vari soggetti preposti alle funzioni dell'Ente, riconducendo i processi a standard operativi predefiniti.

Con riferimento all'istituto della rotazione straordinaria, in aderenza alle Linee Guida in materia adottate dall'ANAC con Delibera n. 215 in data 26 marzo 2019, sono previste apposite disposizioni che garantiscono l'applicazione della misura.

Nello specifico, qualora un dipendente venga iscritto nel registro delle notizie di reato per i reati di cui agli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 322, 322 bis, 346 bis, 353 e 353 bis del Codice Penale, è obbligato a darne comunicazione all'Ente e al RPCT; analoga comunicazione deve essere effettuata dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari nel caso in cui avvii un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente per presunte condotte di natura corruttiva.

L'AdSP MTS, entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla ricezione della suddetta comunicazione, ad esito delle valutazioni effettuate e previo contraddittorio, dispone, con provvedimento motivato, l'applicazione o meno della rotazione straordinaria nei confronti del dipendente coinvolto, individuando, eventualmente, il diverso ufficio/servizio presso il quale sarà trasferito; la valutazione sull'opportunità di rimuovere o meno il dipendente dall'ufficio di appartenenza deve essere effettuata in relazione al pregiudizio arrecato all'immagine di imparzialità dell'Ente.

Al riguardo si specifica che l'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria costituisce una misura di carattere cautelare e non sanzionatorio di tipo disciplinare.

La mansione che il dipendente (momentaneamente trasferito) andrà a svolgere nel nuovo Ufficio dovrà essere di livello corrispondente all'inquadramento professionale di appartenenza e la durata della rotazione straordinaria è fissata, di norma, nel periodo di due anni: l'Ente può comunque stabilire una diversa durata della misura, motivando adeguatamente la decisione.

Nel caso in cui l'avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva riguardi specificatamente personale non dirigenziale, il provvedimento motivato con cui è disposta la rotazione è adottato dal Segretario Generale, sentito il dirigente preposto alla Direzione/Servizio di appartenenza del dipendente coinvolto. Nel caso in cui l'avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva riguardi un dirigente il provvedimento motivato con cui è disposta la rotazione è adottato dal Presidente, sentito il Segretario Generale; qualora, ad esito delle valutazioni svolte, venga disposto il trasferimento del dirigente coinvolto presso un'altra Direzione, il precedente



incarico dirigenziale dallo stesso ricoperto deve intendersi sospeso per tutta la durata della misura, ovvero, nei casi più gravi, revocato. Nel caso in cui l'avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva riguardi il Segretario Generale, il provvedimento motivato con cui è disposta la rotazione è adottato dal Comitato di Gestione, su proposta del Presidente; tale provvedimento, sulla base delle valutazioni effettuate, qualora non prevedesse la conferma dell'incarico, può altresì disporre la sospensione, o, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico medesimo.

#### Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti – Whistleblowing

Con la Legge n. 190/12 sono state introdotte varie misure repressive della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, tra cui l'istituto - inserito con l'articolo 54-bis del Decreto Legislativo n. 165/01 - afferente alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro (c.d. whistleblower), e alle misure ritorsive adottate dalle amministrazioni nei confronti del segnalante. Trattandosi di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione, le disposizioni dell'anzidetto art. 54-bis devono essere necessariamente applicate in tutte le amministrazioni pubbliche, e quindi anche nelle AdSP.

In tale contesto, l'AdSP MTS si è dotata di apposita piattaforma software per la ricezione e la gestione delle segnalazioni di che trattasi in aderenza alle indicazioni di cui alla determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, regolamentando con apposito atto organizzativo (**allegato n. 3**) le correlate procedure operative.

A seguito delle nuove Linee Guida adottate da ANAC<sup>8</sup> in materia di *whistleblowing* di cui alla Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, con cui sono state implementati, tra gli altri, i presidi per la tutela dei dati personali in aderenza alle disposizioni del GDPR, e tenuto conto del considerevole numero di segnalazioni pervenute nel corso degli anni, l'AdSP MTS ha proceduto all'acquisizione di una nuova piattaforma per la gestione delle segnalazioni in parola, avente maggiori funzionalità rispetto alla precedente, e alla revisione dell'atto organizzativo sopra citato.

Tale software, attualmente in fase di test<sup>9</sup>, sarà raggiungibile tramite apposito link dalla homepage del sito istituzionale dell'AdSP MTS e consentirà di inviare segnalazioni - avvalendosi di sistemi di crittografia tali da garantire il massimo grado di tutela e sicurezza

---

<sup>8</sup> Vedi articolo 54 bis, comma 5, d.lgs. 165/01 "L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione".

<sup>9</sup> Nelle more dell'attivazione della nuova piattaforma, resta operativa la precedente reperibile all'indirizzo <https://whistleblowing.portialtotirreno.it>



sia delle generalità dei segnalanti, sia del contenuto delle segnalazioni. In tal senso, sarà dunque possibile inviare segnalazioni anche senza indicazione delle proprie generalità (c.d. segnalazione anonima); tuttavia saranno prese in considerazione esclusivamente quelle segnalazioni che seppur anonime, risulteranno adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ossia in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti precisi e determinati.

In conformità alle previsioni normative sarà inoltre estesa, a partire dall'anno 2023, la possibilità di inviare le segnalazioni in parola anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'AdSP MTS.

### **Programmazione dell'attuazione della trasparenza**

Al fine di garantire la corretta e puntuale applicazione del Decreto Legislativo n. 33/13, con particolare riferimento all'art. 10, nel presente PIAO è descritto il *sistema di trasparenza* specificatamente istituito per la gestione dei flussi di documenti, dati e informazioni oggetto di pubblicazione.

Nell'**allegato n. 4** del PIAO sono riportate le seguenti informazioni:

- gli obblighi di pubblicazione con espressa evidenza della denominazione e del contenuto del singolo obbligo;
- le tempistiche per l'aggiornamento dei dati;
- i soggetti responsabili della trasmissione del dato, documento e informazione;
- i soggetti responsabili della pubblicazione.

Al fine di dare opportunamente corso alle pubblicazioni in parola, in considerazione della complessità della materia, oltre a specifiche giornate formative, sono state elaborate e trasmesse al personale dipendente specifiche linee guida, denominate "*pillole di trasparenza*", recanti le indicazioni procedurali relative agli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 15, 23, 26 e 37 del Decreto in parola (ambiti in cui sono state riscontrate maggiori criticità operative); tali documenti hanno consentito di migliorare considerevolmente l'attività di selezione, reperimento e invio dei documenti oggetto di pubblicazione da parte degli uffici competenti.

Sebbene ad oggi le pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono curate da un Ufficio *ad hoc* a supporto del RPCT, nell'ambito del processo di digitalizzazione dell'AdSP MTS, sono state avviate le procedure di automatizzazione dei flussi informativi a seguito della quale i dati e documenti saranno predisposti unicamente in via digitale e pubblicati automaticamente, in una forma standardizzata e totalmente accessibile, consentendo una maggiore efficacia dei monitoraggi sia in termini di trasparenza proattiva (in relazione alle pubblicazioni), che di trasparenza reattiva (in relazione alle richieste di accesso civico).



In considerazione dell'impatto trasversale del processo di digitalizzazione, al di là degli aspetti prettamente informatici, si è reso necessario un coordinamento delle disposizioni normative riconducibili a settori differenti; proprio a tale scopo, è stato istituito un tavolo di *compliance* tra il RPCT, il Responsabile della transizione al digitale e il Data Protection Officer, avente ad oggetto il recepimento coordinato delle rispettive disposizioni normative di settore e l'implementazione della digitalizzazione delle procedure dell'AdSP MTS, che tenga conto delle esigenze di trasparenza e delle disposizioni in materia di privacy.

In tema di accesso civico l'AdSP MTS ha definito - con proprio Regolamento in vigore dal 12 ottobre 2018 - gli aspetti organizzativi delle procedure per la gestione delle istanze di accesso civico *semplice* e *generalizzato*. Con il medesimo atto sono stati altresì definiti i modelli di istanza e resi disponibili nella specifica sottosezione "Accesso civico" dell'Amministrazione trasparente.

Al riguardo, è possibile monitorare la gestione delle istanze pervenute ed il relativo esito del procedimento consultando il Registro degli accessi reperibile nella sottosezione "Accesso civico".

#### **Attività di promozione e vigilanza sugli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza delle Società in controllo pubblico e a partecipazione pubblica.**

Come per le pubbliche amministrazioni, la Legge n. 190/12 e il D. Lgs. n. 33/13 pongono in capo alle società a controllo pubblico e alle società a partecipazione pubblica una serie di adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. A tale riguardo, il RPCT dell'Ente promuove e vigila, di concerto con i RPCT interni delle società controllate e partecipate dall'Ente, sugli adempimenti in materia anticorruzione e trasparenza rispettivamente previsti per le medesime. Nello specifico, per quanto concerne le società in controllo pubblico, il RPCT vigila sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione integrative a quelle adottate ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 23, sulla nomina del RPCT, previsti dalla Legge n. 190/12, e sulla pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D. Lgs. n. 33/13; per quanto invece attiene alle società a partecipazione pubblica, il RPCT vigila sulle pubblicazioni dei dati e documenti inerenti all'attività di pubblico interesse, come previsto dall'art. 2 bis, comma 3, del medesimo D. Lgs. n. 33/13. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza sopra descritta il RPCT riscontri criticità e/o inadempienze provvederà a darne comunicazione al RPCT interno o all'Amministratore della società, affinché venga dato corso agli adempimenti previsti. In conformità alla Delibera ANAC n. 859 del 25 settembre 2019, ai fini della suddetta attività di vigilanza nei confronti delle società partecipate dall'Ente e da altre pubbliche amministrazioni, l'AdSP MTS considererà la partecipazione pubblica maggioritaria al capitale sociale quale indice presuntivo della situazione di controllo pubblico con la conseguente applicabilità, per le società a controllo pubblico, della suddetta normativa. Ad ogni modo la società interessata che intenda rappresentare la non configurabilità del controllo pubblico – nonostante la partecipazione pubblica maggioritaria – è tenuta a dimostrare l'assenza del coordinamento



formalizzato tra i soci pubblici, desumibile da norme di legge, statuarie o da patti parasociali, ovvero l'influenza dominante del socio privato.

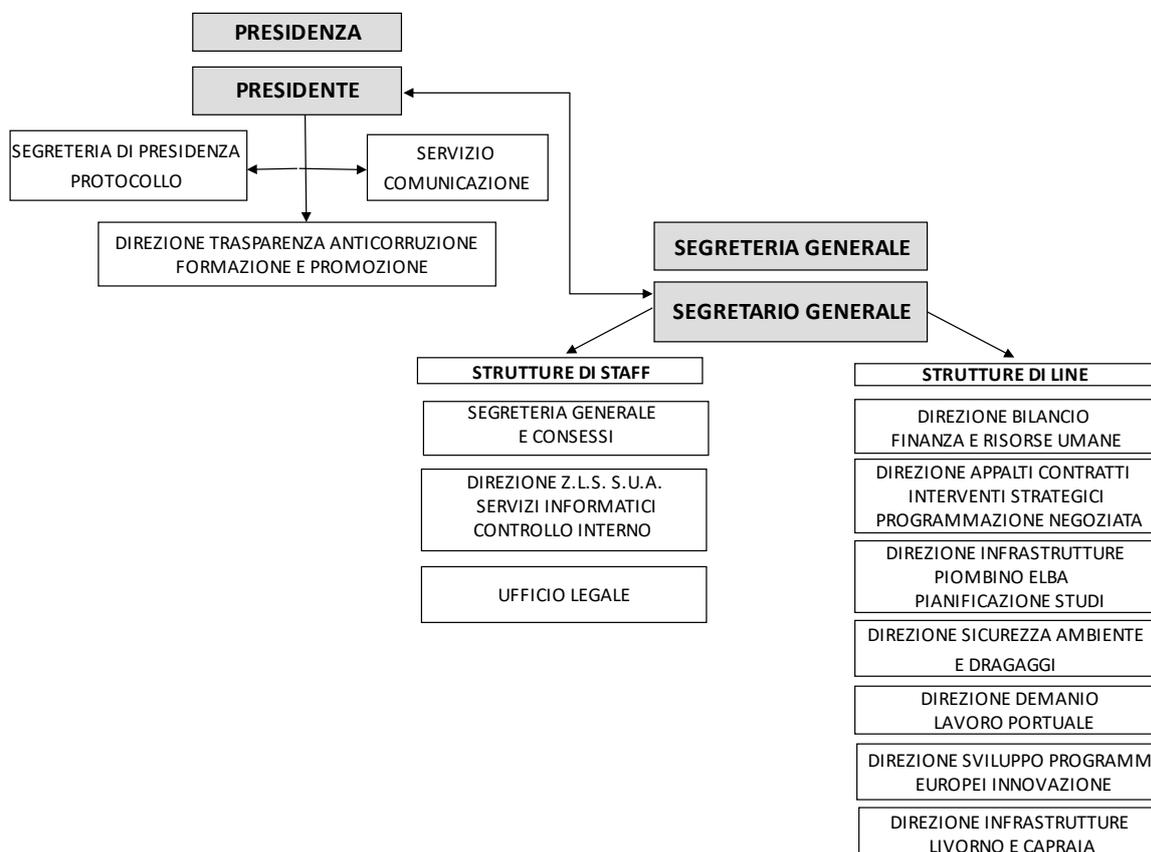
### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La presente sottosezione è dedicata alla presentazione del modello organizzativo adottato dall'Ente.

#### Organigramma

Al 31 dicembre 2022, la struttura organizzativa dell'AdSP MTS, approvata con Provvedimento presidenziale n. 102 del 17 giugno 2022, risulta suddivisa in n. 9 Direzioni come di seguito indicato:



#### I livelli di responsabilità organizzativa

Rispetto alle singole strutture che compongono il modello organizzativo dell'Ente, si indicano di seguito i livelli di responsabilità ivi previsti secondo la classificazione professionale di inquadramento prevista dal C.C.N.L. di riferimento (C.C.N.L. dei lavoratori dei porti).



STRUTTURE	DIRIGENTI*	QUADRI	IMPIEGATI	TOTALI
DIREZIONE TRASPARENZA ANTICORRUZIONE FORMAZIONE E PROMOZIONE	1	5	10	<b>16</b>
DIREZIONE Z.L.S. S.U.A. SERVIZI INFORMATICI CONTROLLO INTERNO	0	2	6	<b>8</b>
DIREZIONE APPALTI CONTRATTI INTERVENTI STRATEGICI PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA	1	1	8	<b>10</b>
DIREZIONE BILANCIO FINANZA RISORSE UMANE	1	4	13	<b>18</b>
DIREZIONE DEMANIO E LAVORO PORTUALE	1	5	13	<b>19</b>
DIREZIONE SVILUPPO PROGRAMMI EUROPEI E INNOVAZIONE	1	2	3	<b>6</b>
DIREZIONE INFRASTRUTTURE LIVORNO E CAPRAIA	1	5	8	<b>14</b>
DIREZIONE INFRASTRUTTURE PIOMBINO E ELBA, PIANIFICAZIONE E STUDI	1	3	13	<b>17</b>
DIREZIONE SICUREZZA AMBIENTE E DRAGAGGI	1	5	19	<b>25</b>
SERVIZIO COMUNICAZIONE	0	0	2	<b>2</b>
AREA SEGRETERIA PRESIDENZA E PROTOCOLLO	0	1	5	<b>6</b>
SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE E CONSESSI	0	0	5	<b>5</b>
UFFICIO LEGALE	0	2	1	<b>3</b>
<b>TOTALI</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>106</b>	<b>149</b>
* non comprende un dirigente in aspettativa per incarico di segretario generale				
ESCLUSO IL SEGRETARIO GENERALE				

Il modello organizzativo dell'AdSP MTS è basato su tre principali livelli di responsabilità: Direzioni, Aree e Servizi.

Le Direzioni sono rette da personale inquadrato nella categoria dirigenziale; all'interno della categoria Dirigenti vi è una sola fascia per la graduazione organizzativa e retributiva tabellare delle posizioni dirigenziali.

Rispetto ai n. 8 Dirigenti in servizio al 31/12/2022 presso l'AdSP MTS n. 4 sono donne e n. 4 uomini.



Le Aree e i Servizi sono coordinati da personale inquadrato come Quadro o, in mancanza, come impiegati di 1° livello.

Il personale non dirigenziale è inquadrato in due distinte categorie: quella dei Quadri e quella degli Impiegati; i livelli di responsabilità organizzativa dei dipendenti sono esemplificati in specifiche declaratorie professionali contenute, per ciascun livello professionale previsto, nel CCNL di riferimento.

In particolare, per la categoria Quadri, sono previsti due livelli (Quadro A e Quadro B) a cui corrisponde un diverso trattamento retributivo tabellare e a cui sono affidati funzioni e livelli di responsabilità differenziate.

Rispetto ai n. 35 Quadri in servizio al 31/12/2022, i Quadri A sono 15, di cui n. 3 sono donne, e i Quadri B sono 20, di cui n. 7 sono donne.

Con riferimento alla categoria Impiegati, il CCNL prevede n. 7 livelli e a ciascuno di essi corrisponde un diverso trattamento retributivo tabellare e diversi compiti e responsabilità, che peraltro si riducono al minimo nei livelli più bassi.

A tal proposito, quale strategia di professionalizzazione delle risorse umane, l'Ente da tempo ha scelto di andare verso un progressivo superamento dei livelli professionali più bassi agendo sul turn over del personale inquadrato nei livelli più bassi che generalmente è stato sostituito con risorse professionalmente più qualificate e maggiormente rispondenti alle esigenze strategiche dell'Ente; coerentemente rispetto ai 7 livelli professionali previsti dal CCNL tra il personale in servizio al 31/12/2022 il livello di inquadramento più basso si ferma al 4° livello.

Rispetto ai n. 106 impiegati in servizio al 31/12/2022, i dipendenti inquadrati al 1° livello sono 44, di cui n. 26 sono donne

Infine, in base alle misure organizzative di cui si è dotato l'Ente, gli incarichi di Responsabile di Area corrispondono, laddove previsto dalle funzioni dello stesso, a quello di Responsabile del Procedimento ai sensi della legge n. 241/90. I funzionari dell'Ente possono altresì rivestire l'incarico di Responsabile Unico del Procedimento se in possesso dei requisiti richiesti dal Codice degli Appalti.

### **Composizione delle unità organizzative**

La struttura organizzativa è suddivisa in n. 9 strutture dirigenziali e il personale è suddiviso in modo non omogeneo tra le strutture, in quanto gli uffici di staff, rispetto alle Direzioni, sono caratterizzati da una maggiore snellezza e flessibilità funzionale, che si ripercuote, di norma, in una inferiore dotazione di personale. Infatti, rispetto ai n. 141 dipendenti non dirigenti in servizio al 31/12/2022, l'88% è distribuito nelle Direzioni.

## **SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

### **Livello di attuazione e sviluppo in epoca emergenziale**



Con Provvedimento del Presidente n. 14 del 28 gennaio 2022 è stato approvato il “Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile” disciplinante l’organizzazione del lavoro agile a conclusione dello stato di emergenza epidemiologica, con conseguente entrata in vigore a far data dal 1° aprile 2022.

In particolare, in base alla suddetta regolamentazione, il dipendente interessato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile ed avente diritto in base alle casistiche previste nel Regolamento, è tenuto a presentare specifica richiesta di attivazione e a sottoscrivere, previo positivo parere del Dirigente di riferimento in merito alla sostenibilità organizzativa della scelta ed al rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente in materia, apposito accordo individuale in cui, oltre alle modalità di svolgimento della prestazione agile, sono individuati specifici obiettivi di performance.

Al fine di meglio valutare il contributo dello strumento “lavoro agile” al miglioramento della performance in termini di efficienza ed efficacia, l’Ente, nell’adottare la suddetta regolamentazione, ha previsto un periodo sperimentale di applicazione, con conseguente scadenza al 30 settembre 2022 di tutti gli accordi individuali sottoscritti per lo svolgimento del lavoro agile.

Nell’ambito della suddetta analisi “smart working- miglioramento delle performance”, nei primi mesi di applicazione della nuova disciplina è emersa la necessità di intervenire con correttivi alla regolamentazione dell’Ente, una volta concluso il periodo sperimentale previsto, al fine sia di meglio individuare le condizioni abilitanti allo svolgimento del lavoro in modalità agile nonché di prevedere l’attivazione dell’istituto anche per il personale che si trovi in condizioni di temporanea inabilità alla prestazione in presenza ma che possa comunque garantire la medesima prestazione in modalità agile.

Coerentemente, nell’ambito del Piano Integrato di Attività 2022-2024 dell’Ente adottato con provvedimento presidenziale n. 106 del 29 giugno 2022, con particolare riferimento alla Sottosezione 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”, sono stati prospettati interventi correttivi alla regolamentazione dell’Ente.

Inoltre, la necessità di una modifica regolamentare si è altresì imposta a seguito della emanazione del D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, che, nell’introdurre alcune novità normative in materia di maternità e paternità, ha modificato, con decorrenza dal 13 agosto 2022, il comma 3 bis dell’art. 18 della Legge 81/2017, cd legge di conciliazione vita-lavoro, prevedendo in particolare nuove condizioni soggettive legittimanti lo svolgimento del lavoro agile.

In conclusione, stante la necessità di introdurre i correttivi risultati necessari al termine del periodo sperimentale nonché di adeguare la disciplina vigente al mutato quadro normativo di riferimento, con provvedimento presidenziale n. 152 del 30 settembre 2022 è stato modificato il Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile e contemporaneamente aggiornata la sottosezione 3.2 “Organizzazione lavoro agile” del PIAO 2022-2024 dell’Ente.

Gli accordi individuali dei dipendenti che già svolgevano la prestazione lavorativa in modalità agile e che sono rimasti nelle casistiche degli aventi diritto previste dal Regolamento sono stati automaticamente prorogati al 31 dicembre 2023, fermo restando il necessario aggiornamento per l’anno 2023 degli obiettivi allegati all’accordo.



Gli accordi individuali dei dipendenti che svolgevano la prestazione lavorativa in modalità agile e che non sono più rientrati nelle categorie degli aventi diritto, sono cessati al 30 settembre 2022.

Infine, coerentemente con il modificato dettato normativo, per i lavoratori cd “fragili” gli accordi individuali sono stati automaticamente prorogati al 31 dicembre 2022 e successivamente al 31 marzo 2023 a seguito della novella intervenuta in tal senso con la legge 29 dicembre 2022, n. 197, cd Legge di Bilancio 2023.

### SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

#### Dotazione organica e personale in servizio

##### Consistenza della dotazione organica del personale

La dotazione organica attuale di cui alla Delibera n. 54 del 31.7.2018, approvata dal Ministero vigilante con nota n. 20972 del 3.8.2018, prevede n. 172 unità secondo la seguente articolazione:

CATEGORIA		DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTI		11*
QUADRI	QUADRI A	20
	QUADRI B	22
IMPIEGATI	1°LIVELLO	41
	2°LIVELLO	39
	3°LIVELLO	32
	4°LIVELLO	6
	5°LIVELLO	1
<b>TOTALE*</b>		<b>172</b>

\* Comprende Avv. Paroli: dal 01.09.2021 nominato Segretario Generale e considerato in aspettativa come Dirigente

##### Personale in servizio

Alla data del 31/12/2022 risultano in servizio, con contratto a tempo indeterminato, eccezione fatta per il Segretario generale (il cui incarico è a tempo determinato *ex lege*), le seguenti unità di personale:

CATEGORIA		DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTI		9*
QUADRI	QUADRI A	15
	QUADRI B	20



IMPIEGATI	1°LIVELLO	44
	2°LIVELLO	41
	3°LIVELLO	20
	4°LIVELLO	1
	5°LIVELLO	0
<b>TOTALE*</b>		<b>150</b>

\*Comprende Avv. Paroli: dal 01.09.2021 nominato Segretario Generale e considerato in aspettativa come Dirigente

#### Vacanze di posti in organico e copertura anno 2022

Nel corso dell'anno 2022, è proseguito il processo riorganizzativo dell'Ente e, in particolare, è stato portato avanti il completamento dell'organico mediante l'attivazione/conclusione delle procedure di assunzione già programmate.

#### **Procedure concorsuali**

##### Procedure concorsuali concluse

Nel corso dell'anno 2022 si sono concluse le seguenti procedure concorsuali, con conseguente assunzioni delle unità di personale previste:

- n. 2 unità - 3° livello professionale per copertura quota d'obbligo Legge 68/1999 assunte a far data dal 1° marzo 2022;
- n. 1 unità - 1° livello professionale presso Servizio Ambiente assunta a far data dal 1° maggio 2022;
- n. 1 unità - 2° livello professionale presso Servizio studi e statistiche assunta dal 1° maggio 2022;
- n. 2 unità di 3° livello professionale di cui n. 1 presso il Servizio manutenzioni Livorno e Capraia e n.1 presso il servizio manutenzioni Elba assunte a far data dal 3 ottobre 2022.

##### Procedure concorsuali bandite nel 2022 con assunzioni in corso:

- n. 2 unità - 3° livello professionale per copertura quota d'obbligo Legge 68/1999;
- n. 1 unità - Quadro A tramite mobilità volontaria per la Direzione Z.L.S. S.U.A. Servizi informatici Controllo interno;
- n. 1 - Quadro B per la Direzione Bilancio, Finanza Risorse Umane;
- n. 1 unità - 3° livello professionale per la Direzione Bilancio, Finanza Risorse Umane.

Accertato il quadro di dotazione organica coperta al 31 dicembre 2022, comprensivo delle assunzioni di unità di personale previste dalle suddette procedure in corso, l'Ente ha quindi avviato la programmazione dei propri fabbisogni di personale per il periodo di riferimento (2023-2025).



### **Programmazione strategica delle risorse umane**

Così come previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, essendo il Piano triennale dei fabbisogni del personale confluito all'interno del PIAO, la definizione dei suddetti fabbisogni è stata prevista come apposita Sezione del PIAO 2023-2025 dell'Ente e, conseguentemente, inserita nel processo avviato da questa AdSP MTS per l'adozione dello stesso nei termini di legge previsti.

Al fine di dare attuazione al dettato normativo e quindi realizzare una programmazione dei fabbisogni di personale integrata con gli altri strumenti di programmazione previsti nel PIAO, l'Ente ha delineato un preciso percorso operativo, costituito da diverse fasi e con il coinvolgimento di vari attori, attraverso il quale poter realizzare una politica assunzionale che sia al massimo grado rispondente ai fabbisogni delle strutture e coerente con gli obiettivi strategici dell'Ente, fermo ovviamente restando il rispetto di tutti i vincoli e divieti previsti dalla vigente legislazione in materia di assunzioni, dotazione organica e contenimento della spesa di personale.

Si riportano di seguito le principali fasi del suddetto processo in cui di fatto si concretizza il Piano triennale dei fabbisogni dell'Ente.

### **Rilevazione dei fabbisogni di personale**

La rilevazione dei fabbisogni di personale è stata inserita all'interno del processo per l'adozione del PIAO avviato dal Segretario Generale con nota prot. n. 60452 del 6 ottobre 2022.

Nella suddetta nota il Segretario, nel richiedere ai Dirigenti dell'Ente il loro contributo per l'adozione del PIAO, ha, tra l'altro, richiesto di rappresentare il fabbisogno di personale - suddiviso per qualifica professionale e struttura di assegnazione- motivando adeguatamente le proprie esigenze in relazione ai compiti assegnati a ciascuna Direzione ed agli obiettivi da raggiungere e tenuto conto delle risorse umane già assegnate e delle future cessazioni previste.

In particolare, ciascun Dirigente, nell'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti della propria Direzione, è stato chiamato a:

- individuare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, pianificando il conseguente reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future, definendo per ogni risorsa, in base alla qualifica richiesta, il livello delle conoscenze, da identificarsi in base al possesso dei titoli di studio e/o professionali necessari o preferibili, e l'ambito di competenza, in relazione alle attività e comportamenti professionali richiesti, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
- indicare la tipologia di approvvigionamento ovvero se a tempo indeterminato o facendo ricorso a rapporti di natura flessibile, sempre previa verifica della corrispondenza di quanto indicato rispetto alla natura ed alla tipologia degli obiettivi della propria Direzione come definiti nel piano della performance;
- indicare, in relazione all'attività svolta e nel futuro, eventuali eccedenze di personale nel proprio Servizio.



Al fine di garantire omogeneità nella suddetta rilevazione, è stata predisposta dal Servizio Risorse Umane un'apposita scheda in cui Dirigenti hanno potuto indicare i loro fabbisogni, specificando categoria, profilo, relativo percorso di studio, attività/processo/procedimento di riferimento, motivazione della richiesta, sempre ovviamente nel rispetto della *ratio legis* che, per come declinata dal Legislatore (art. 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001), impone che le richieste presentate siano potenzialmente realizzabili e sostenibili.

### **individuazione dei prioritari fabbisogni dell'Ente per l'anno 2023**

Sulla base dei fabbisogni espressi dai Dirigenti, l'Ente, nell'impossibilità di soddisfare tutte le richieste avanzate, ha individuato delle priorità in termini di maggiore rispondenza alla pianificazione triennale delle attività ed agli obiettivi strategici dell'ente e, in ultima analisi, al "valore pubblico" preso come riferimento nel periodo.

Parallelamente l'Ente ha individuato le cessazioni certe di unità di personale che si verificheranno nel triennio 2023-2025 di riferimento scaturenti da risoluzione obbligatoria ed automatica del rapporto di lavoro per maturazione del diritto a pensione di vecchiaia.

Acquisito il quadro di insieme del fabbisogno di risorse in termini sia di copertura di posti vacanti previsti nella dotazione organica che di turn over rispetto al personale cessando, sono stati definiti i seguenti fabbisogni in termini di unità di personale, suddivise per categorie e livelli di inquadramento e per Direzione di destinazione.

- per la Direzione DEMANIO LAVORO PORTUALE: n. 1 unità di personale – 1° livello professionale per affiancamento e turn over nel periodo di riferimento;
- per la Direzione SICUREZZA AMBIENTE DRAGAGGI: n. 1 unità di personale – 1° livello professionale per affiancamento e turn over nel periodo di riferimento;
- per la Direzione INFRASTRUTTURE PIOMBINO E ELBA, PIANIFICAZIONE E STUDI: n. 1 unità di personale – 3° livello professionale per copertura di posto vacante in dotazione organica;
- per la Direzione SVILUPPO PROGRAMMI EUROPEI INNOVAZIONE: n. 2 unità di personale – 3° livello professionale per copertura di posti vacanti in dotazione organica;
- per la Direzione INFRASTRUTTURE LIVORNO E CAPRAIA: n. 1 unità di personale – 3° livello professionale per copertura di posto vacante in dotazione organica;
- per la Direzione APPALTI CONTRATTI INTERVENTI STRATEGICI PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA: n. 1 unità di personale – 3° livello professionale per copertura di posto vacante in dotazione organica;
- per la Direzione BILANCIO, FINANZA E RISORSE UMANE: n. 1 unità di personale – 3° livello professionale per affiancamento e turn over nel periodo di riferimento;
- per la Direzione ZLS SUA SERVIZI INFORMATICI E CONTROLLO INTERNO: n. 2 unità di personale – 3° livello professionale e n. 2 unità di personale – 2° livello professionale per copertura di posto vacante in dotazione organica;
- per UFFICIO LEGALE: n. 1 unità di personale – 2° livello professionale per sostituzione personale spostato ad altra Direzione;



- per la Direzione TRASPARENZA ANTICORRUZIONE FORMAZIONE PROMOZIONE: 1 unità di personale – 1° livello professionale per solo turn over nel periodo di riferimento di dipendente in cessazione per pensionamento.

<b>RIEPILOGO FABBISOGNO DI PERSONALE</b>	
CATEGORIA	UNITA'
1° LIVELLO	2
2° LIVELLO	3
3° LIVELLO	8
<b>TOTALE FABBISOGNO</b>	<b>13</b>

Si ritiene utile precisare che rispetto alle suddette n. 13 unità, n. 10 costituiscono “nuovi ingressi” e cioè unità previste non in sostituzione di personale già in servizio cessando nel periodo di riferimento; le restanti n. 3 unità, pur essendo collegate ad un prossimo turn over di personale in servizio, hanno comunque comportato la necessità di prevedere altrettanti posti vacanti in dotazione organica, in quanto è stato previsto un periodo di affiancamento e quindi di contemporanea presenza in servizio con il personale cessando.

#### **Strategia di copertura del fabbisogno**

Per quanto riguarda le modalità di copertura del fabbisogno, si prevede in via prioritaria l'utilizzo, tramite scorrimento, di graduatorie concorsuali ancora vigenti ferma restando la compatibilità con i profili richiesti; questa modalità è stata preferita in quanto, coerentemente con gli indirizzi ormai consolidati della giurisprudenza amministrativa e contabile, garantisce non solo un notevole risparmio economico riferito all'impegno in ore/uomo necessario per espletare una nuova procedura concorsuale, ma anche una maggiore rapidità nel soddisfacimento dei fabbisogni e nella conseguente assegnazione delle risorse alle varie strutture.

In mancanza di graduatorie compatibili con le risorse da reperire, si procederà con l'indizione di nuove procedure concorsuali.

Potrà inoltre essere valutato il ricorso alla mobilità, quale ulteriore modalità di copertura del fabbisogno da attivarsi in caso di necessità di figure professionali le cui competenze specifiche siano difficilmente rinvenibili sul mercato del lavoro.

Infine, completato il fabbisogno di personale come sopra rappresentato, per i posti che risulteranno ancora vacanti in dotazione o per quelli che lo saranno a seguito di cessazioni nel periodo, l'Ente potrà valutare, quale strumento di valorizzazione del capitale umano, il ricorso a progressioni interne, nel rispetto delle condizioni e dei limiti previsti dal vigente quadro normativo di riferimento e del Regolamento interno dell'Ente

#### **Dotazione organica e verifica della neutralità finanziaria**

Giova premettere che in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3 del D.lgs. 165/2001 prevede che *“in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale*



*rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”.*

Coerentemente con il suddetto principio generale, si rende necessario rimodulare la dotazione organica dell’Ente tenuto conto

- delle cessazioni certe
- delle procedure concorsuali *in itinere*
- dei fabbisogni di personale come sopra rappresentati

dandosi atto che la dotazione è prevista in una concezione di massima dinamicità, rideterminabile quindi a seconda del variare dei fabbisogni di personale, sempre nel rispetto dei vincoli dettati dalle norme in materia.

Punto di partenza è la dotazione organica attuale di cui alla Delibera del Comitato di Gestione n. 54 del 31/07/2018, approvata dal Ministero vigilante con nota n. 20972 del 3/8/2018, come di seguito rappresentata:

DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA	
DIRIGENTI	11
QUADRO A	20
QUADRO B	22
1° LIVELLO	41
2° LIVELLO	39
3° LIVELLO	32
4° LIVELLO	6
5° LIVELLO	1
<b>TOTALI</b>	<b>172</b>

Nel corso del 2023 sono previste le seguenti modifiche rispetto al personale in servizio:

#### CESSAZIONI FORMALIZZATE

- n. 1 unità di personale – 1° livello professionale a far data dal 01/01/2023

#### ASSUNZIONI DA PROCEDURE BANDITE NEL 2022 COCLUSE O IN ITINERE

- n. 1 unità di personale – 3° livello professionale – Selezione F3
- n. 2 unità di personale – 3° livello professionale – Selezione T4
- n. 1 unità di personale – Quadro B - Selezione B6
- n. 1 unità di personale – Quadro A - Mobilità

#### ASSUNZIONI DA FABBISOGNO DI PERSONALE

- n. 2 unità di personale – 1° livello professionale
- n. 3 unità di personale – 2° livello professionale



- n. 8 unità di personale – 3° livello professionale

La dotazione ottimale che promana da quanto sopra rappresentato è quella riportata nella seguente tabella che evidenzia peraltro l'evoluzione della stessa rispetto al personale che risulterà in servizio tenuto conto della suddetta programmazione a valere per il 2023.

CATEGORIE/LIVELLI	DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA	DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2022	PERSONALE IN SERVIZIO DA PROGRAMMAZIONE 2023	VACANZE
DIRIGENTI	11	11	9	9	2
QUADRO A	20	17	15	16	1
QUADRO B	22	21	20	21	0
1° LIVELLO	41	45	44	45	0
2° LIVELLO	39	44	41	44	0
3° LIVELLO	32	32	20	31	1
4° LIVELLO	6	1	1	1	0
5° LIVELLO	1	1	0	0	1
	172	172	150	167	5

La suddetta rimodulazione è stata effettuata nell'ambito della originaria consistenza numerica di dotazione organica già approvata dal Ministero (n. 172 unità) e non solo garantisce la neutralità finanziaria in quanto trova completa copertura negli stanziamenti inseriti nel bilancio per l'annualità 2023 a titolo di "spesa di personale" ma consente peraltro di realizzare un risparmio finanziario complessivo quantificabile in circa €. 71.000,00 annui. La suddetta rimodulazione sarà oggetto di informazione con la parte sindacale per poi essere formalmente adottata con specifica Delibera del Comitato di gestione per la successiva approvazione da parte del Ministero vigilante.

Si segnala infine la prevista cessazione delle seguenti unità per raggiungimento del limite previsto per il conseguimento della pensione di vecchiaia:

- n. 1 unità di personale - 1° livello professionale a far data dal 01/07/2023
- n. 1 unità di personale - livello professionale QB a far data dal 01/11/2023
- n. 1 unità di personale - 2° livello di personale a far data dal 01/01/2024
- n. 1 unità di personale - 2° livello di personale a far data dal 01/04/2024.

Le sostituzioni e le relative destinazioni delle suddette unità nell'ambito delle strutture organizzative saranno valutate tenuto conto delle esigenze dell'Ente e delle singole Direzioni.

### **Prospettive future - Progetto di analisi organizzativa e dei carichi di lavoro**



In considerazione dei turn over e delle ulteriori cessazioni che si realizzeranno nel periodo di riferimento, ai fini di una più strategica copertura dei posti che si renderanno vacanti, è intenzione dell'Ente definire ed attuare nel 2023 un progetto di analisi organizzativa e dei carichi di lavoro che consenta, sulla base di una specifica metodologia, di verificare l'attuale distribuzione dei carichi lavorativi e l'efficientamento dei processi, la corretta distribuzione delle risorse umane presenti ed il reale fabbisogno di risorse umane con il fine ultimo di valutare eventuali interventi sulla struttura organizzativa e sulla dotazione organica attualmente in essere.

In questo contesto l'Ente ritiene opportuno una verifica dell'adeguatezza della distribuzione del personale nelle proprie Direzioni e Servizi rispetto alle proprie necessità così da meglio programmare i propri fabbisogni di personale e conseguentemente definire "una dotazione organica ottimale" per erogare i servizi previsti e raggiungere i propri obiettivi istituzionali. La realizzazione del suddetto progetto sarà affidata ad un soggetto esterno in considerazione sia della peculiarità dell'intervento, che presuppone una specifica metodologia ed appropriate professionalità, sia della necessità di garantire un'analisi più oggettiva ed imparziale possibile.

### **Formazione del personale**

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *"le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione"*.

Inoltre, in ottemperanza all'art. 12 del CCNL dei Lavoratori dei Porti, la formazione professionale oltre che sulla sicurezza ed igiene del lavoro, deve essere volta anche a conoscenze specifiche per meglio rispondere alle esigenze aziendali, derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative, ovvero da riorganizzazioni interne e da mobilità professionale; ciò al fine di rispondere ad effettive necessità di aggiornamento dei lavoratori suddetti e di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale rispetto ai ruoli già ricoperti, o da ricoprire, in funzione delle necessità aziendali.

Per quanto sopra, in attuazione dei provvedimenti inerenti all'organigramma dell'Ente e la distribuzione delle funzioni degli uffici e tenuto conto di quanto indicato nel Piano Operativo Triennale 2021-2023, l'AdSP MTS provvede a rilevare le esigenze formative del personale assegnato alle direzioni.

L'analisi in parola, finalizzata all'elaborazione di un Piano annuale di formazione rivolto al personale interno, è stata realizzata attraverso l'invio ai dirigenti, di schede di rilevazione; i risultati emersi dall'elaborazione delle informazioni acquisite, hanno evidenziato la necessità di focalizzare l'attenzione sia sulla formazione d'ingresso che sulla formazione continua (obbligatoria, specialistica) di aggiornamento e riqualificazione. Tali interventi formativi sono finalizzati a sviluppare e potenziare per tutto il personale conoscenze di base, tecniche, amministrative, contabili, gestionali, legali, operative per ottemperare a disposizioni di legge in materia di sicurezza, security, anticorruzione, trasparenza, privacy e digitalizzazione.



Per attivare le iniziative previste dal Piano di formazione, si provvede annualmente a predisporre una proposta di budget che tiene conto sia delle risorse finanziarie interne, sia di quelle esterne, facendo ricorso a finanziamenti interprofessionali quali, ad esempio, fondo impresa per la formazione obbligatoria, specialistica e trasversale.

L'AdSP-MTS, in qualità di centro di formazione accreditato dalla Regione Toscana per "progettare, programmare ed erogare formazione", e di organismo certificato UNI EN ISO 9001:2015, struttura i programmi formativi definendo obiettivi e risultati attesi in termini di performance valutando le conoscenze e competenze raggiunte attraverso verifiche di fine corso.

Per il 2023 sarà predisposto uno strumento di valutazione che consentirà di misurare in termini qualitativi l'impatto delle competenze acquisite sulle attività lavorative svolte da ciascun dipendente. Tale strumento, assieme a quello del *customer satisfaction* già in uso, consentirà di migliorare l'offerta formativa e pianificare interventi volti ad innalzare il livello di competenza delle professionalità dell'Ente nelle attività e nei servizi verso gli stakeholder.

Nel 2023, si darà quindi corso al Piano di formazione interno dando la priorità ai corsi di formazione obbligatoria per legge.

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico" avverrà nell'ambito della Relazione annuale di cui all'art. 8, comma 4, della legge 84/94; il monitoraggio della sottosezione "Performance" avverrà nell'ambito della Relazione sulla Performance, ai sensi dell'art. 4, comma 12, del vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance; il monitoraggio della sezione "Organizzazione e capitale umano" sarà effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione di questa Autorità, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" sarà effettuato dal RPCT secondo le modalità di seguito specificate.

##### **Monitoraggio Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"**

Ai fini della verifica dell'effettiva attuazione delle disposizioni contenute nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente PIAO è istituito il seguente Sistema di monitoraggio e verifica; tale sistema si suddivide in due tipologie: monitoraggio di primo livello e di secondo livello.

##### **1. Monitoraggio di primo livello**

Il monitoraggio di primo livello è effettuato dai dirigenti, in qualità di referenti del RPCT, ed è finalizzato a verificare il rispetto delle misure di prevenzione contenute nel presente PIAO nei settori di rispettiva competenza, nonché a valutare l'idoneità delle stesse. Con cadenza semestrale i dirigenti sono quindi tenuti ad attestare al RPCT, mediante apposita modulistica ed in relazione ai procedimenti di rispettiva competenza, il rispetto delle misure di



prevenzione e degli obblighi di trasparenza, evidenziando eventuali correlate criticità applicative e/o proposte di modifica/correttivi al fine di rendere maggiormente efficiente e funzionale il sistema di prevenzione della corruzione.

## **2. Monitoraggio di secondo livello**

Il monitoraggio di secondo livello è effettuato a campione dal RPCT, avvalendosi dell'Area Anticorruzione, Trasparenza, Privacy e Performance, e farà riferimento alle seguenti questioni:

- applicazione e rispetto delle misure di prevenzione della corruzione previste nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- rispetto degli obblighi di trasmissione e di pubblicazione dei dati, informazioni e documenti di cui al D. Lgs. n. 33/13 nella sez. "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'AdSP MTS;
- applicazione e rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/13.

### **Monitoraggio sull'applicazione e sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione previste nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"**

Tale monitoraggio – che si configura come un controllo di tipo successivo – è finalizzato a verificare il rispetto e l'attuazione, da parte degli Uffici dell'Ente, delle misure di prevenzione ivi previste in relazione alle procedure a rischio individuate nell'**allegato n. 2**, e sarà effettuato a campione su un determinato numero di procedimenti - estratti a sorte tra gli atti emanati - secondo i termini riportati nella seguente tabella:

<b>Tipologia di procedimenti oggetto del monitoraggio</b>	<b>Numero minimo di procedimenti oggetto del monitoraggio</b>	<b>Tempistiche del monitoraggio</b>
Rilascio di concessioni demaniali marittime ex art. 36 del C.d.n./ex art. 18 della Legge 84/94	5	Annuale
Rilascio di autorizzazioni per l'espletamento di servizi e operazioni portuali ex art. 16 della Legge 84/94	5	Annuale
Affidamento diretto di lavori, servizi e forniture ex D. Lgs. n. 50/16	5	Annuale
Reclutamento del personale dipendente /progressioni verticali	5	Annuale
Erogazione di contributi	5	Annuale



Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza	5	Annuale
Autorizzazione per lo svolgimento di attività o incarichi extra-istituzionali ai dipendenti dell'Ente	5	Annuale

Il RPCT potrà richiedere al personale e agli Uffici qualsiasi informazione, atto o documento ritenuto necessario per effettuare le verifiche di che trattasi.

Monitoraggio sugli obblighi di trasmissione e di pubblicazione dei dati, informazioni e documenti di cui al D. Lgs. n. 33/13 nella sez. "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'AdSP MTS

Tale monitoraggio è finalizzato a verificare la regolare trasmissione, da parte degli Uffici competenti, dei dati, informazioni e documenti (oggetto di pubblicazione ai sensi e per gli effetti del suddetto Decreto), e la successiva relativa pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'AdSP MTS, rispetto ai termini e alle modalità previste nel documento nell'**allegato n. 4**.

Tale documento - con riferimento a ciascun dato, informazione e documento oggetto di pubblicazione a norma del Decreto 33 - individua nello specifico:

- a) il dirigente e la struttura organizzativa responsabile della trasmissione;
- b) le tempistiche di trasmissione;
- c) il dirigente e la struttura organizzativa responsabile della pubblicazione;
- d) le tempistiche di pubblicazione;

Il monitoraggio in parola sarà effettuato a campione e con cadenza annuale in relazione a ciascuno degli obblighi di pubblicazione sopra richiamati.

Monitoraggio sull'applicazione e sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/13

Tale monitoraggio è finalizzato, *in primis*, a verificare che tutti i soggetti interessati abbiano rilasciato, secondo i termini ivi indicati, le dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui al D. Lgs. 39/13, ed in secondo luogo, ad accertare la veridicità delle dichiarazioni rilasciate e la loro conformità con le disposizioni dell'anzidetto Decreto; per quanto concerne quest'ultima questione, ogni anno saranno effettuate verifiche a campione sulle dichiarazioni sottoscritte dai soggetti interessati, nella misura in cui segue:

- a) n. 3 dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità (estratte a sorte);
- b) n. 3 dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità (estratte a sorte).



Ai fini delle verifiche di che trattasi, il RPCT potrà richiedere ai soggetti interessati ulteriori informazioni rispetto a quelle contenute nelle dichiarazioni esaminate; ciò nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Nel caso in cui nell'ambito delle verifiche in parola vengano accertate violazioni delle disposizioni del D. Lgs. n. 39/13, il RPCT provvede a dare corso ai successivi adempimenti del caso.

#### Report recante gli esiti del monitoraggio effettuato

In relazione al monitoraggio di cui ai precedenti commi, il RPCT predisporrà appositi report recanti gli esiti delle verifiche effettuate che saranno poi trasmessi al Presidente e al Comitato di Gestione.

Nel caso in cui, nell'ambito delle verifiche in parola, siano accertate violazioni e/o inadempienze rispetto alle disposizioni della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" il RPCT, in conformità alla Legge n. 190/12, ne darà comunicazione al Presidente e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e comunicherà i nominativi dei dipendenti che hanno commesso tali infrazioni all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), ai fini delle successive azioni di competenza.

Naturalmente è fatta salva la facoltà del RPCT di svolgere ulteriori verifiche di competenza rispetto a quelle indicate nel presente articolo.