



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

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026

(Adottato con Provvedimento Presidenziale n. 14 in data 8 febbraio 2024)

1 / 76

Sede Centrale
Scali Rosciano, 6
57123 Livorno, Italia
+39 0586 249411

Uffici di Piombino:
Piazzale Premuda 6/a
57025 Piombino, (LI)
+39 0565 229210

C.F. 92130540492
P.I. 01884020494
adsp@pec.portialtotirreno.it
www.portialtotirreno.it





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
Allegato n. 4 bis – Sezione “Amministrazione Trasparente” – Elenco degli obblighi di pubblicazione – Bandi di gara e contratti

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@portialtotirreno
- indirizzo PEC: adsp@pec.portialtotirreno.it
- sito internet: www.portialtotirreno.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.

La presente sottosezione illustra il valore pubblico inteso sotto il profilo del benessere economico generato dall'azione amministrativa messa in atto dall'AdSP MTS, con particolare riferimento alla programmazione finanziaria degli investimenti pubblici previsti nel Bilancio di previsione 2024.

Il valore pubblico degli investimenti programmati nel triennio 2024-2026 è stato stimato in relazione all'effetto moltiplicatore sul Prodotto Interno Lordo (PIL) dell'ammontare complessivo degli investimenti, distinti per anno.

Questa variabile è stata scelta poiché il PIL rappresenta il principale indicatore, come riconosciuto da un'ampia letteratura, nazionale ed internazionale, della ricchezza e del benessere raggiunto da un dato territorio in un determinato arco temporale (solitamente l'anno, anche se sono possibili anche periodi di durata inferiore). In estrema sintesi, il PIL rappresenta il risultato finale delle unità produttrici residenti in un determinato territorio. Esso ricomprende sia le determinanti dal lato della domanda (consumi delle famiglie residenti, investimenti fissi lordi delle unità produttive, le esportazioni e la variazione delle scorte), che dal lato dell'offerta (valore aggiunto, imposte indirette nette e importazioni).



Per desumere i livelli di moltiplicatore degli investimenti dell'AdSP MTS nel prossimo triennio, si è fatto ricorso alla letteratura disponibile sull'argomento, che analizza gli effetti moltiplicativi di ogni euro investito in determinati settori di attività. Si è infatti riconosciuto come gli investimenti contenuti nel programma triennale delle opere dell'Ente appartengano sostanzialmente a tre categorie:

- infrastrutture di trasporto, in senso ampio, anche perché non sono previsti solamente interventi su infrastrutture marittime, ma anche su connessioni stradali e ferroviarie;
- interventi di realizzazione di impianti per la generazione di energia da fonti rinnovabili e per la fornitura di combustibili a zero emissioni di carbonio;
- interventi di efficientamento energetico di edifici dell'AdSP MTS.

È stato dunque ritenuto corretto distinguere tre differenti moltiplicatori, ognuno per le tre categorie sopra riportate.

In particolare, l'indicatore di effetto moltiplicativo per le infrastrutture di trasporto, che rappresentano comunque le più numerose del gruppo, è stato ricavato dal documento congiunto Deloitte- LUISS *"Gli investimenti in infrastrutture di trasporto Ritorni e ritardi"* del 2015. Gli effetti moltiplicativi da questo documento sono stati stimati pari a 0,4, per il primo anno di realizzazione dell'investimento, seguito da 1,4 nel medio periodo (4 anni). Questo moltiplicatore tiene quindi conto del fatto che nel breve periodo l'investimento immette nel circuito economico nuova ricchezza, anche se a un livello inferiore rispetto al medio termine, quando, con l'indicatore superiore all'unità, si evidenzia un sostanziale reinvestimento di risorse addizionali, reso possibile dalla infrastruttura di trasporto mantenuta o sviluppata. Lo stock di capitale fisso è infatti sviluppato sia per effetto degli investimenti manutentivi presenti nel bilancio dell'AdSP MTS, funzionali al ripristino degli asset fisici, sia anche perché viene incrementato per il completamento delle nuove opere, programmate nel piano triennale.

L'effetto sul benessere economico deve essere computato dall'anno di completamento dell'opera, dato che le infrastrutture di trasporto, come anche le altre infrastrutture, non sono di norma fungibili se non realizzate nella loro interezza. Il benessere economico tende a dispiegare il suo massimo effetto a una certa distanza dal completamento dell'intervento, a partire dal secondo anno fino al quarto, solitamente per la spinta della domanda e del pieno utilizzo di asset che sono ancora di recente realizzazione. Per questo motivo è stato scomputato dal conteggio l'intervento di Darsena Europa che, pure programmato in corso di realizzazione nel triennio di analisi, non sarà terminato entro il 2026.

Parimenti, altri interventi, non presenti nel Bilancio di previsione 2024, non sono inseriti nel conteggio dell'impatto sul benessere economico anche se in corso di realizzazione e quindi in via di completamento nel periodo di analisi.

Per quanto concerne gli investimenti in energie rinnovabili e transizione ecologica, sostanzialmente tutti finanziati almeno in parte con risorse del Piano Nazionale di Ripresa e



Resilienza (PNRR), il moltiplicatore si attesta su valori più elevati, e segnatamente già 1,20 nel primo anno e 1,19 nel secondo anno. Tali valori sono stati desunti dal documento di lavoro del 2021 del Fondo monetario internazionale *“Building Back Better: How Big Are Green Spending Multipliers?”*, che effettua una comparazione di moltiplicatori fra investimenti ecologici e investimenti in combustibili tradizionali.

Infine, per il gruppo, meno consistente, di interventi di efficientamento energetico degli edifici si è ritenuto di prendere a riferimento il documento di ANCE del 2023 *“Gli effetti macro economici e di finanza pubblica del Superbonus 110%”*. Questo tipo di interventi, che sono appunto rivolti ad aumentare l’efficienza energetica degli edifici, è stato ritenuto una buona proxy delle opere che anche l’AdSP MTS deve realizzare in questo ambito.

Naturalmente come base di riferimento del programma degli investimenti è stato preso l’ultimo programma approvato dal Comitato di gestione, nell’ottobre del 2023, con la suddivisione per anno degli investimenti e quindi una prima suddivisione dei benefici ottenibili, nel primo e nel secondo anno di completamento. Si segnala ad ogni modo come i benefici di alcuni interventi infrastrutturali più complessi e strategici possono avere un effetto moltiplicativo anche maggiore, specie se accompagnati da adeguati interventi manutentivi nel corso della loro vita utile. Il valore moltiplicatore indicato deve essere dunque considerato come medio.

Il valore moltiplicativo sul PIL degli interventi infrastrutturali così calcolati raggiunge 723 milioni di euro, partendo da un importo dei costi di poco superiore a 459 milioni di euro. Il rapporto fra 723 milioni e la spesa pubblica, che non è tutta finanziata dall’AdSP MTS, per realizzare gli investimenti previsti esprime pertanto il valore pubblicato in termini di benessere economico derivante dall’attuazione del programma delle opere allegato al Bilancio di previsione 2024.

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)¹;
- Bilancio di Previsione esercizio finanziario 2024²;
- Programma triennale delle opere pubbliche 2024-2026³;

¹ Il POT 2021-2023 è visionabile al seguente link:

<https://www.portialtotirreno.it/pianificazione-e-opere/piano-operativo-triennale/>

² Il Bilancio di Previsione 2024 è visionabile al seguente link:

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

³ Il Programma triennale delle opere pubbliche 2024-2026 è visionabile al seguente link:

<https://portaleservizi.portialtotirreno.it/openweb/pratiche/registri.php?sezione=operePubbliche&CSRF=1c4f2717c908ceca9fd3af2887c9af8>



- Programma triennale degli acquisti di forniture e servizi 2024-2026⁴;
- Documento di programmazione strategica di sistema (DPSS)⁵;
- Documento di pianificazione energetica e ambientale del sistema portuale (DEASP)⁶.

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 Ovest della Darsena 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";
- 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 intervento denominato "Nuova strada di accesso al Porto di Piombino: bretella di Piombino SS 398 tratto 2 Gagno – 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;

⁴ Il Programma triennale degli acquisti di forniture e servizi 2024-2026 è visionabile al seguente link:
<https://portaleservizi.portialtotirreno.it/openweb/pratiche/registri.php?sezione=biennale&CSRF=1c4f2717c908ceca9fdd3af2887c9af8>

⁵ Il DPSS è visionabile al seguente link:
<https://www.portialtotirreno.it/pianificazione-e-opere/documento-di-pianificazione-strategica-di-sistema-portuale-dpss/>

⁶ Il DEASP è visionabile al seguente link:
<https://www.portialtotirreno.it/pianificazione-e-opere/deasp/>



- il GREEN PORT, con i 13 progetti di efficientamento energetico e di produzione da fonti rinnovabili;
- realizzazione del Cold Ironing a Livorno, Piombino e Portoferraio.

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 dei porti - 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;
- la predisposizione delle linee di indirizzo relative al ciclo dei prodotti forestali;
- inoltro di *lettere di safety*, trasmesse agli R.S.P.P. delle imprese ex artt. 16, 17 e 18 a seguito delle criticità riscontrate dal nucleo ispettivo nel corso dei sopralluoghi e dell'attività di controllo, allo scopo di informare gli operatori portuali circa le criticità evidenziate e di inviare, alle figure aziendali preposte alla gestione della sicurezza, un'informativa contenente quanto previsto dalla vigente normativa, nonché le possibili azioni da intraprendere per rimuovere dette criticità;
- presidio di primo soccorso dislocato in area Darsena Toscana;
- acquisto di nuovi DAE e stipula di un protocollo con AUSL;
- acquisto di LUCAS e stipula protocollo con AUSL.

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 attraverso lo sviluppo di un software per il rilascio delle tessere di Back ground check per l'accesso alle port facilities dei porti di Livorno e di Piombino e dei permessi di accesso al porto di Piombino, il cui uso



- è esteso anche alla Polizia di Frontiera marittima per l'acquisizione digitale del parere di sua competenza;
- 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;
 - costante opera di coordinamento con l'Agenzia delle Dogane e la Guardia di Finanza che ha portato alla sottoscrizione di svariati protocolli con i quali sono state gestite diverse procedure operative volte, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla gestione di tutti i varchi ferrovia del porto di Livorno anche in assenza della GdF, alla gestione delle uscite cd. "veloci" della merce in contenitori, alla gestione dell'ingresso dei trasporti eccezionali presso il varco Bengasi anche in assenza del personale della GdF, ecc. Le suddette procedure hanno portato ad un evidente miglioramento della "fluidità", velocità e sicurezza dei transiti attraverso i varchi doganali del porto di Livorno;
 - controllo e gestione degli accessi in ambito portuale attraverso i varchi pubblici doganali del porto di Livorno;
 - cyber security del sistema di security portuale.

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 e del Sistema di Gestione Ambientale dell'Ente (sorveglianze annuali e rinnovi periodici delle certificazioni UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e della registrazione EMAS) e aggiornamento annuale della Dichiarazione Ambientale dell'Ente;
- aggiornamento periodico del Bilancio di sostenibilità dell'Ente;



- predisposizione degli atti di attuazione del nuovo Piano di Gestione dei rifiuti da nave ai sensi del D.Lgs. n. 197/2021;
- procedimenti ambientali afferenti alle aree a terra del porto di Livorno e di Piombino, 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;
- sottoscrizione dell'Accordo volontario per la sostenibilità e partecipazione al "tavolo operativo e di monitoraggio" volto a valorizzare gli esiti sui controlli e sull'applicazione delle "buone pratiche" dallo stesso stabilite ed a studiare e proporre eventuali altre soluzioni migliorative per la riduzione delle emissioni in atmosfera provenienti dalle navi;
- 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;
- manutenzione del verde pubblico, la pulizia delle aree di competenza e la rimozione dei rifiuti abbandonati sulle stesse, il servizio di disinquinamento degli specchi acquei e delle aree a terra;
- organizzazione, di concerto con la Regione e con le ATO, di un sistema di raccolta e di gestione dei rifiuti accidentalmente pescati, conferiti nei porti di competenza, allo scopo di evitare che gli stessi vengano ributtati in mare ed a tutela dell'ambiente marino;
- sottoscrizione del Protocollo d'intesa per la gestione delle attività di caratterizzazione, analisi di rischio, messa in sicurezza, bonifica, certificazione e restituzione all'utilizzo delle aree non più comprese nel sito di interesse nazionale di Livorno (SIN) e perimetrate nel sito di bonifica d'interesse regionale (SIR) di Livorno e partecipazione al tavolo tecnico permanente con lo stesso istituito.

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 e in aree di proprietà.

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'efficiamento 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%. Nell'ambito del GREEN PORT sono previsti anche interventi volti all'efficientamento energetico di Palazzo Rosciano a Livorno, al relamping degli impianti di illuminazione pubblica nei porti di Livorno e Piombino.

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

Come evidenziato dalle analisi a supporto del DEASP (in fase di revisione la nuova versione 2024), 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 CO₂eq 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 CO₂ 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 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.

Il Decreto c.d. "Aiuti" convertito in legge nel mese di luglio 2022 (D.L. n. 50/2022), in deroga ai limiti di potenza per i privati, introduce la possibilità per le Autorità di Sistema Portuale di costituire una o più comunità energetiche rinnovabili (Cer, Direttiva Ue 2018/2001, Red II),



facilitando la transizione verso l'utilizzo delle fonti rinnovabili anche all'interno delle aree portuali fortemente energivore.

In questo nuovo scenario sono stati avviati dall'Ente approfondimenti normativi e tecnici legati ai fabbisogni energetici futuri del porto e all'installazione di impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili al fine di cogliere al meglio le opportunità che queste comunità possono offrire.

Per contribuire alla sostenibilità ambientale ed energetica, nell'attesa della definizione di uno scenario normativo chiaro e perseguibile, nel 2022 è stata attivata e a fine anno rinnovata anche nel 2023 l'opzione verde con l'operatore economico fornitore di energia elettrica. Tale opzione garantisce che l'energia elettrica prelevata sulle utenze intestate all'Ente derivi da fonti di produzione rinnovabili.

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 CO₂eq risparmiata e la produzione di circa 3 MWp di energia elettrica.

Nello specifico si tratta di 13 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 700 Kw;



- 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);
- 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 2,6 MWp 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 CO₂eq 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 CO₂eq 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.

Con decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito con modificazioni dalla legge 1° luglio 2021 n. 101, recante "Misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti" sono destinate al settore portuale risorse per complessivi 2.860 milioni di euro tra cui specificatamente al punto e) "Elettrificazione delle banchine (Cold ironing)", complessivi euro 700 milioni. A seguire è stato approvato il programma di interventi infrastrutturali in ambito portuale con il DM n. 330 del 13/08/2021 finalizzato all'"elettrificazione delle banchine (cold ironing)" e successivamente è stato sottoscritto l'Accordo Procedimentale "Piano Nazionale per gli investimenti complementari" nel quale l'AdSP MTS assume le funzioni di soggetto attuatore per gli interventi ammessi a finanziamento sotto riportati:

per il Porto di Livorno:

- "Fornitura di energia elettrica da banchina per le navi tipo portacontainer presso la Darsena Toscana/Darsena Europa";
- "Fornitura di energia elettrica da banchina per le navi tipo crociera e Roro Pax presso l'area passeggeri";

per il porto di Piombino:

- "Fornitura di energia elettrica da banchina per le navi tipo crociera e Roro Pax presso l'area passeggeri";

per il porto di Portoferraio:

- "Fornitura di energia elettrica da banchina per le navi tipo crociera e Roro Pax presso l'area passeggeri".

Il progetto prevede:

Cold Ironing nel Porto di Livorno – Potenza fino a 60 MW

- Realizzazione di una sottostazione all'interno dell'area ex centrale Enel;
- realizzazione di due cabine di trasformazione per la parte degli impianti a servizio dell'area passeggeri (traghetti e crociere). La prima da ubicare all'interno dell'attuale



silos granai e la seconda da posizionare nella futura area terminal crociere in prossimità della Calata Alto Fondale;

- realizzazione di una cabina in prossimità del tratto terminale della SGC FI-PI-LI per la parte di impianti a servizio delle navi portacontainer;
- infrastruttura di collegamento elettrica;
- punti di presa.

Cold Ironing nel Porto di Piombino – Potenza fino a 10 MW

- Realizzazione della cabina di trasformazione in prossimità della Banchina Dente Nord Capitaneria a servizio dell'area passeggeri, dedicato pertanto a navi RoRo/Ropax e crociere;
- infrastruttura di collegamento elettrica;
- punti di presa.

Cold Ironing nel Porto di Portoferraio - Potenza fino a 10 MW

- Realizzazione della cabina di distribuzione in una posizione retrostante rispetto alle banchine portuali, dedicato pertanto a navi RoRo/Ropax e crociere.
- infrastruttura di collegamento elettrica;
- punti di presa.

I bandi di gara per l'appalto integrato (progettazione esecutiva ed opere) degli interventi di cold ironing sono stati pubblicati ad agosto 2023 ed attualmente sono in corso le valutazioni delle offerte. L'aggiudicazione avverrà entro il 31 dicembre prossimo. Gli interventi hanno già ottenuto il decreto di approvazione da parte della Regione Toscana per quanto riguarda l'autorizzazione unica ai sensi del decreto-legge n. 36/2022.

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.

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 dei porti, 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 si colloca il progetto della *Rete dei Port Center dell'Alto Tirreno*, che mira a realizzare dei presidi identitari che agiscano da 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, operativo dal 2015, attraverso la progettazione del *Port Center* di Piombino e di quello di Portoferraio. Nel 2021 sono stati individuati i luoghi strategici per l'allestimento dei futuri *Port Center*: 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.

In particolar modo il progetto del waterfront è stato predisposto per ottemperare alle prescrizioni previste dal DEC VIA 478 del 18 settembre 2012 per il Nuovo Piano Regolatore Portuale del porto di Piombino. Gli interventi di mitigazione ambientali proposti completano gli obiettivi di sviluppo dell'area portuale come interpretati e normati dal Piano Regolatore Portuale e rispettano i criteri di mitigazione, coerenza e congruità con la qualità paesaggistica del territorio.

Il tema della mitigazione ambientale dell'infrastruttura porto è la sommatoria di tre azioni:

- salvaguardia, azioni di conservazione e mantenimento degli aspetti significativi e caratteristici del paesaggio;
- gestione, azioni volte ad una prospettiva di sviluppo sostenibile;
- pianificazione, azioni fortemente lungimiranti volte alla valorizzazione ed al ripristino del paesaggio.

Le opere previste nel progetto di waterfront oltre al miglioramento della qualità paesaggistica del sistema porto di Piombino hanno come finalità la realizzazione di sistemi innovativi per la riduzione dei consumi energetici, con l'efficientamento degli edifici e le attrezzature portuali, l'installazione di idonei impianti di produzione energie rinnovabili in linea con le previsioni del Documento di Pianificazione Energetica e Ambientale (DEASP) e con la politica ambientale dell'AdSP MTS volta a favorire l'aumento dell'efficienza energetica, l'incremento dell'uso delle fonti rinnovabili nella produzione di energia e la mobilità sostenibile.



Il progetto di mitigazione ambientale del waterfront e di mitigazione paesaggistica dell'intera area del porto di Piombino è stato suddiviso in tre distinti lotti funzionali come di seguito descritto:

- LOTTO N. 1: riqualificazione energetica della stazione marittima attraverso la creazione di un rivestimento esterno su prospetti e copertura, finalizzato non soltanto ad un miglioramento del comportamento energetico dell'edificio, mitigando l'irraggiamento diretto, ma anche ad una qualificazione dal punto di vista formale del fabbricato. Il rivestimento verticale, realizzato attraverso schermature semitrasparenti e filtranti costituite da una struttura portante a telai distinta dall'edificio esistente ad una distanza di circa 3,50 m per un'altezza di circa 10 m, e pannellature interne formate da moduli di 20 cm x 20 cm della profondità di 6 cm in ceramica smaltata prodotti con una tecnica di estrusione della terracotta, montati su telai di 1,20 m x 2,40 m. Il rivestimento verticale, a creare spazi ombreggiati in copertura, è previsto in vetro e acciaio con un sistema integrato di celle fotovoltaiche all'interno del vetro, fungendo anche come elementi di produzione di energia elettrica (€ 17.000.000,00, finanziato in parte con fondi PNRR);
- LOTTO N. 2: realizzazione della nuova torre piloti presso l'estremità sud-est della stazione marittima, per un'area di sedime pari a 17,2x12 m, di forma variabile lungo i 10 livelli fuori terra, per un'altezza totale in copertura di circa 43 metri, caratterizzata da un rivestimento esterno delle facciate composto da moduli di 1.80 m x 3.60 m. Ogni modulo ha differenti vuoti all'interno al fine di differenziarne la percezione, così come sono variabili le colorazioni previste in 4 differenti variazioni cromatiche. (€ 5.500.000,00, finanziato con fondi propri);
- LOTTO N. 3: mitigazione del waterfront lungo il contrafforte in calcestruzzo della diga foranea del molo Nord e del molo Batteria attraverso la realizzazione di elementi verticali tubolari ad altezza e inclinazione variabile, al fine di riproporre l'idea stilizzata ed artificiale di un "fusto di albero o di canna", a creazione di una quinta semi trasparente che arriva ad un'altezza sul livello del mare di circa 21,50 m. La porzione superiore degli elementi rappresenta la parte variabile del sistema e si articola in 9 differenti tipologie di palo conico-rastremato che conferiscono la dovuta mutevolezza al complesso di mitigazione ambientale. Tale sistema di mitigazione costituirà contemporaneamente sistema per la produzione di energia, attraverso una innovativa soluzione rappresentata da pannelli fotovoltaici cilindrici. Gli elementi saranno collocati lungo tutta la lunghezza del molo Nord per un totale di 1089 elementi e su una porzione del molo Batteria per un totale di 671 elementi, e saranno caratterizzati da una finitura superficiale con rivestimento di vernici a polvere formulate specificatamente per il rivestimento dell'acciaio zincato. (€ 8.000.000,00, finanziato in parte con fondi PNRR).

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. Data la sua vicinanza al centro urbano, la Fortezza, che è anche un elemento centrale dell'area portuale, trovandosi all'interno del Terminal passeggeri, si configura come il naturale *gate* di accesso verso la città per i passeggeri, sia *ferry* che *cruise*, che transitano dal porto.

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.

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.

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.

Nell'ottobre 2022 la Fortezza Vecchia, insieme al teatro "I Quattro Mori", è stata scelta dall'Ufficio Scolastico Provinciale come sede principale di *Re-Start*, evento coorganizzato da AdSP MTS, che ha richiamato a Livorno i Dirigenti Scolastici di tutta la Toscana, nell'intento di fornire un fattivo contributo a livello regionale per la realizzazione e per il conseguimento degli obiettivi e delle azioni previsti dal Piano "Futura. Scuola 4.0".

Tra settembre e ottobre 2023, un'altra iniziativa di grande rilievo nel settore della formazione, ha visto la partecipazione di AdSP MTS. Nell'ambito di *Italian Port Days*, sessione autunnale 2023, AdSP MTS ha infatti organizzato prima a Capraia, Piombino e Portoferraio, eventi dedicati alla formazione per favorire l'incontro tra gli studenti e le imprese. L'appuntamento conclusivo si è svolto presso la Sala "Ferretti" della Fortezza Vecchia con l'iniziativa *MarErasmus*, organizzata da AdSP MTS per celebrare gli *Erasmusdays*.

L'attività promozionale e di relazioni esterne dell'AdSP

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

Nell'ambito delle relazioni istituzionali 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 e gli altri soggetti 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.

L'AdSP MTS è intervenuta anche nel 2023 nel campo della promozione e delle relazioni istituzionali operando nell'ambito di eventi fieristici riferiti ai traffici portuali, nell'ottica dell'implementazione di azioni tese al consolidamento dei rapporti commerciali e alla fidelizzazione o creazione di opportunità di potenziamento dei traffici in Paesi esteri, anche in collaborazione con gli operatori portuali.

Le fiere (nazionali ed internazionali) hanno rappresentato, anche per il 2023, un'occasione di promozione dei porti, essendo importanti momenti di incontro e confronto fra il mercato della domanda e dell'offerta e focalizzandosi sulle filiere prioritarie identificate nel POT 2021-2023 (*Break Bulk, Auto Nuove, Agroalimentare, Ro-Ro, Contenitori, Oil&Gas-Chemicals*) e delle opportunità legate all'economia *blue* e *circular*, nonché all'integrazione del Sistema Portuale nelle reti di trasporto euro-mediterranea.

La programmazione dell'attività fieristica si inserisce in buona parte nel programma promozionale proposto da Assoporti, che, a sua volta, collabora con ICE, UIR, Invitalia e ENIT per presentare il Sistema Italia nel panorama logistico internazionale attraverso l'organizzazione di stand collettivi, allestiti *ad hoc* (per il 2023, il "Cruiseltaly" per il *Seatrade Cruise Global* di Fort Lauderdale a marzo ed il *Transport Logistic* di Monaco a maggio).

A fine 2022, per esempio, l'AdSP MTS è stata contattata dal Consolato Onorario di Uruguay a Livorno proprio per attivare un partenariato con l'Uruguay da declinare attraverso un accordo di cooperazione che è stato siglato nei primi mesi del 2023, con l'obiettivo principale di promuovere i traffici forestali.

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 l'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 tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2022, è stata 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; ciò con particolare riferimento alle misure di prevenzione relative alle procedure di gara, che sono state riadattate al nuovo contesto normativo di riferimento introdotto dal D. Lgs. n. 36/2023.

Nel 2024 si prevede un ulteriore aggiornamento dell'attuale sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche sulla base di quelle che saranno le indicazioni fornite da ANAC nell'ambito dell'aggiornamento 2023 al sopra citato PNA 2022.

L'obiettivo rimane 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

Lo sviluppo portuale, in termini infrastrutturali, economici ed organizzativi, deve essere supportato e consolidato attraverso un'attenta programmazione e pianificazione delle risorse umane da impiegare nel settore portuale e logistico.

Pertanto, la formazione delle figure professionali del porto deve tener conto delle esigenze di sviluppo operativo e gestionale dei terminal e delle risorse che il mercato del lavoro rende disponibili in termini di competenze e abilità.

Poiché la formazione professionale è di diretta afferenza al mondo del lavoro, nelle relative fasi di accesso ed operative, per rispondere in modo efficace all'incrocio di domanda ed offerta di lavoro e conoscenza, si rende opportuno operare sempre di più una forte integrazione, tra istruzione, formazione e contesto lavorativo.

L'apertura verso il mondo dell'istruzione professionale e dell'alta formazione (percorsi ITS e Master post laurea), è a corollario di una attività nata con le ex Autorità Portuali di Livorno e Piombino e consolidata con l'avvento dell'AdSP MTS, ed in linea con il potenziamento dell'offerta dei servizi di Istruzione e alta formazione, richiamati anche dal PNRR – “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”.

Peraltro, la crisi economica, generata a livello mondiale dai postumi lasciati dalla pandemia, il persistere del conflitto russo ucraino, le tensioni nel pacifico tra i due colossi economici (Cina e Stati Uniti), e non ultimo l'escalation del conflitto tra Hamas ed Israele contribuiscono ad accrescere le fibrillazioni inflazionistiche, generando incertezza nei mercati mondiali ed europei, con l'effetto di possibili ricadute sulla logistica europea determinando il rischio noto come 'disruption' delle catene di approvvigionamento con ritardi nelle consegne e maggiore volatilità dei prezzi delle merci. Questi scenari hanno un forte impatto anche sui porti e hanno investito (anche) i porti di Livorno e Piombino, innescando tensioni sindacali con richieste legate al superamento del precariato, nonché ad una complessiva ridefinizione del modello organizzativo del lavoro in porto. Quanto sin d'ora indicato, aggiunta alla necessità delle imprese di adeguare nel breve, medio e lungo termine i tradizionali modelli organizzativi ai nuovi, spingendo sulla digitalizzazione e reingegnerizzazione di alcuni processi operativi e organizzativi, nonché di investimenti per favorire, là dove sia economicamente vantaggiosa e strategica, la transizione energetica, ci porta a focalizzare l'attenzione sul concetto di competenza e professionalità. Le criticità possono essere colmate e superate solo se accanto ad investimenti finanziari, si affiancano investimenti, forti, nella formazione delle risorse lavorative a tutti i livelli, partendo da quelli manageriali, sino ad arrivare ai tecnici e agli operativi, invertendo il paradigma “button-up” con “top-down”, necessario per disegnare la strategia aziendale in termini di sviluppo, crescita e solidità economica/finanziaria attivando, in questo contesto, interventi puntuali di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento dei



lavoratori per la loro potenziale crescita e/o ricollocazione professionale sia interna all'azienda che fuori della stessa.

Per quanto in premessa, e considerato il trend tecnologico ed ambientale con il quale le economie di scala ed i modelli organizzativi sociali ed aziendali devono confrontarsi, investire sul capitale umano diventa condizione fondamentale e strategica per essere competitivi e rispondere in modo positivo a tali cambiamenti. Tutto questo richiede di ripensare e rimodellare il sistema di formazione portuale/logistico, allo scopo di innalzare i requisiti minimi di competenze delle professionalità del settore in parola, rendendole sempre più adeguate allo svolgimento delle attività richieste.

La strategia europea 2021-2027 fa dello sviluppo delle conoscenze, delle abilità e delle competenze quale perno dello sviluppo economico degli Stati Membri e strumento strategico per l'inclusione sociale.

Strutturare, pertanto, un sistema di formazione in grado di armonizzare, accrescere e certificare le competenze delle professionalità portuali, marittime, della logistica e della nautica e diporto, diventa un fattore determinante da un lato, per combattere l'obsolescenza delle competenze dei lavoratori, che produce dequalificazione e conseguente precarietà del lavoro, e dall'altro, elemento di crescita, anche per le imprese, che possono contare su risorse adeguate professionalmente e in grado di incidere sulla qualità dei servizi offerti, rendendole maggiormente appetibili sul mercato.

Contestualmente, si dovrà operare su due livelli: intervenendo sulle soft skills, sulle competenze delle professioni dei terminal tradizionali, che dovranno essere sempre monitorate e aggiornate per restare competitive, e su quelle dei terminal portuali di nuova generazione che richiedono competenze tecnico-specialistiche avanzate, sia per le figure direzionali gestionali, che operative.

I profili professionali dei porti di nuova generazione, sia operativi, sia tecnici, sia gestionali, dovranno implementare le conoscenze, abilità e competenze tecniche e tecnologiche (automazione, digitalizzazione, energie alternative) che andranno a supportare le diverse attività portuali. Infatti, uno dei problemi che si rilevano nei terminal portuali, nelle aziende del settore logistico e in generale di tutto il cluster marittimo e del diporto, rispetto ai paesi del nord Europa, è rappresentato dal basso livello di digitalizzazione dei processi e di automazione delle operazioni, oltre che dalla presenza di lavoratori con competenze tecniche, tecnologiche e organizzative carenti. Dovranno, pertanto, essere strutturati e anticipati programmi formativi volti a sviluppare competenze tecnico – specialistiche che si concentrino principalmente sulla componente digitale e dell'automazione applicata ai processi del lavoro portuale, che tenga conto anche della sostenibilità, sui sistemi di controllo di gestione analitico e management, sui processi di internazionalizzazione e linguistici, elementi portanti individuati nel PNRR, che contribuiranno ad crescere la produttività, ottimizzando gli investimenti e contestualmente creeranno le condizioni nel breve, medio e lungo termine per avvalersi di professionalità qualificate favorendo la continuità lavorativa per gli occupati e facilitando il processo del "passaggio generazionale" al fine di garantire la continuità aziendale.

Il cambiamento del modo di lavorare dovuto all'introduzione delle nuove tecnologie porta come conseguenza quella di andare ad analizzare e valutare i nuovi rischi derivanti dai modelli



organizzativi, dall'automazione, dalla digitalizzazione dei processi lavorativi e dalla sostenibilità ambientale dei sistemi logistici, portuali e marittimi, in modo da strutturare nuovi modelli di prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro. Tutto questo si evidenzia ancor di più negli effetti causati dalla pandemia COVID 19 e dalle potenziali pandemie che si potrebbero manifestare come dichiarato dalla Organizzazione Mondiale della Sanità.

Un altro aspetto da tenere sotto osservazione - ma non slegato dal precedente - è la componente sociologica centrata sul fattore umano nei porti, e che prende in considerazione le problematiche comportamentali che potrebbero derivare dalla crescente pressione introdotta dall'automazione e digitalizzazione del lavoro per migliorare la produttività portuale del terminal. Per anticipare il cambiamento diventa, quindi, fondamentale sviluppare e accrescere nelle professionalità portuali a tutti i livelli, le soft skills, le abilità e competenze che attengono alla sicurezza, alla security, all'ICT, alla digitalizzazione, alla lingua inglese specifica per il settore portuale e alle abilità relazionali. "La crisi del Covid ha insegnato che le persone sono l'aspetto più importante, non solo agli alti livelli delle organizzazioni ma a tutti i livelli" (intervista al Sole24h Colao - giugno 2020)

Il sistema formativo, validazione e certificazione delle competenze delle professioni portuali

Il contratto collettivo nazionale del lavoro dei porti – all'art. 58 - sottolinea l'importanza di rilasciare ai lavoratori un documento che attesti la formazione svolta con particolare riferimento agli aspetti della sicurezza, indicando contenuti e modalità formative attivate.

Ad oggi non è (ancora) obbligatorio che le qualifiche professionali siano riconosciute e regolamentate a livello nazionale per lavorare nelle imprese/terminal portuali, diversamente da come si può trovare per le professioni nel settore marittimo.

Tuttavia, per operare in porto sono necessari alcuni requisiti imposti dalla legislazione, dai regolamenti internazionali, nazionali, regionali e locali in materia di sicurezza, security e aspetti organizzativi.

Per ciò, l'AdSP MTS, quale soggetto garante e autoritativo in ambito portuale, sta lavorando nella strutturazione di un sistema di riconoscimento e certificazione delle professionalità, quale strumento di supporto in grado di assumere una maggiore oggettività nella fase di verifica e controllo delle competenze operative e di sicurezza di cui il lavoratore è in possesso, per poter essere abilitato alla mansione.

In tal senso, obiettivo dell'AdSP MTS nei prossimi tre anni è di mettere in atto azioni finalizzate ad investire nel capitale umano portuale per indirizzare, programmare e validare/certificare la formazione erogata, sia direttamente su tematiche specifiche e strategiche a salvaguardia dell'interesse generale della comunità portuale, sia per quella realizzata dalle agenzie formative accreditate dalla Regione Toscana per il settore portuale e logistico.

Tale obiettivo sarà sviluppato a livello:

Locale:

- revisione dell'Ordinanza n.28 del 22 ottobre 2007 (e contestuale estensione agli altri porti di giurisdizione) con cui l'AdSP MTS ha posto le basi per regolamentare la



- formazione dei lavoratori portuali, attraverso la definizione di requisiti minimi di competenze per l'accesso in porto e requisiti di competenze per singole mansioni;
- mappatura e monitoraggio delle esigenze formative, e redazione del Piano di intervento formativo finalizzato a finanziare, alle imprese art.16 e 17, progetti formativi che consentano di innalzare la qualità delle competenze professionali dei lavoratori portuali come richiamato nella L.84/94 succ.mod i, art 8 -3 bis (riqualificazione, ricollocazione etc) e finanziabili fino alla misura massima di quanto stabilito dall'art,17 comma 15 bis della medesima legge o da finanziamenti strutturali pubblici acquisibili in quanto centro di formazione;
 - definizione e codifica dei requisiti minimi di competenze per profilo professionale, dei contenuti, modalità di erogazione e criteri di validazione, riconoscimento e certificazione delle competenze acquisite sia durante i percorsi formativi oppure maturate con l'esperienza lavorativa (contesto non formale e informale);
 - realizzazione di un data base condiviso con la Direzione lavoro portuale e demanio, la Direzione Sicurezza, finalizzato a monitorare le professionalità dei porti di competenza dell'AdSP MTS e mirato a individuare le esigenze strategiche per definire il Piano d'intervento formativo portuale, monitorare e registrare le competenze certificate.

Regionale:

- proposta di revisione ed implementazione del "Repertorio Regionale delle Figure Professionali" (Regione Toscana) per rendere le figure professionali dello stesso, più attinenti a quelle del cluster portuale, logistico e marittimo e del diporto. Tale attività si espletterà nel tavolo tecnico RT, per la definizione di un modello condiviso di certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali.

Nazionale:

- collaborare con ANPAL (Agenzia nazionale che cura il sistema di certificazione delle competenze all'interno del mercato del lavoro) nella implementazione, per il settore portuale/logistico/marittimo e dei trasporti, del Repertorio Nazionale delle Qualificazioni e del sistema di Certificazione delle Competenze (come richiesto con DM 30.06.2015 - quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13);
- interoperatività tra enti titolati (Regione, Associazione Categoria, Sindacati, Università, Scuole) ai sensi del Decreto interministeriale 05/01/2021 (Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze), finalizzato a strutturare un sistema per la certificazione delle competenze;
- creare una Rete di organismi formativi di eccellenza, come punti di riferimento Nazionale per una formazione di qualità.

Europeo:

- estensione della rete del partenariato dei porti europei con i quali promuovere e realizzare progetti formativi e di scambio di buone pratiche di valenza europea. Tali



iniziative sono finalizzate a sviluppare e accrescere modelli formativi di eccellenza che facilitino l'apprendimento permanente, consentano di riconoscere qualifiche professionali equipollenti e rendano "la mobilità" dei lavoratori uno strumento rilevante per la crescita professionale delle risorse umane del settore.

Il tutto in linea con quanto prevede il "Quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione (ET 2020 – EQF & ECVET) Regolamento (UE) 352/2017 del Parlamento Europeo e del Consiglio dei Ministri che all'art. 14 richiede che tutti i fornitori di servizi portuali garantiscano una formazione adeguata ai propri lavoratori per acquisire le conoscenze essenziali per il loro lavoro, in particolare che riguardano la salute e la sicurezza e che i fabbisogni formativi siano regolarmente aggiornati per affrontare le sfide dell'innovazione tecnologica" e con la nuova programmazione della Commissione Europea per il settennato 2021-2027.

Iniziative formative per le professioni del mare: PROTOCOLLO forMARE Toscano

Annualmente, saranno riesaminate le convenzioni sottoscritte con le Università, Istituti secondari di secondo grado, centri di formazione finalizzate alla realizzazione di tirocini di orientamento per lo sviluppo delle competenze trasversali - PCTO, formativi curriculari ed extra curriculari specialistici e professionalizzanti rispetto al Decreto ministeriale 774 del 4 settembre 2019.

In linea con quanto previsto dal protocollo forMARE," l'obiettivo sarà quello di:

- consolidare il progetto "*marePORT" costruito per le classi II, IV e V degli Istituti secondari superiori (licei, tecnici e professionali) del territorio provinciale e potenzialmente esportabile sul territorio regionale e nazionale, attraverso l'attivazione dei PCTO per orientare gli studenti alle professioni del cluster marittimo-nautico-diporto- portuale e logistico;
- attivare corsi di qualifica regionale, IFTS, ITS per sviluppare competenze tecnico – specialistiche di pianificazione e gestione della supply chain che si concentreranno principalmente sulla componente digitale e dell'automazione applicata ai processi del cluster marittimo/portuale/logistico;
- attivare percorsi di Alta Formazione e Master con le Università e centri di Ricerca per sviluppare competenze che si concentreranno principalmente sulla componente digitale e dell'automazione applicata ai processi del lavoro portuale, sui sistemi di controllo di gestione analitico e management, transizione energetica e ambientale, processi di internazionalizzazione a forte impatto occupazionale;
- realizzare un osservatorio per le professioni del mare come supporto alle istituzioni locali, regionali per indirizzare la formulazione dei bandi con i quali dedicare risorse finanziarie per formare le professioni richieste dal settore, nonché agli organismi formativi per la messa in atto di corsi per il settore in parola.

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, da realizzarsi in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria dell'Ente, si conferma, anche con riferimento al triennio in parola, che il proseguimento del processo di 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 dell'Ente. Le attività per il prossimo triennio riguarderanno anche interventi di potenziamento della resilienza cyber dell'Ente e di migrazione al cloud, a seguito della classificazione dei dati e dei servizi, completata nell'anno in corso secondo le direttive impartite dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale – ACN⁷.

In riferimento agli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, nel triennio 2024-2026, ci si attende una riduzione fino al quaranta per cento dei procedimenti arretrati attraverso la digitalizzazione e la reingegnerizzazione dei procedimenti (obiettivo strategico, target, dimensione e formula di impatto sul livello di benessere). Questa riduzione porterà ad un benessere dal punto di vista economico e sociale. I dati saranno verificabili in apposite

⁷ Per un approfondimento sul punto è possibile visitare il seguente link: <https://cloud.italia.it/programma-abilitazione-cloud/>.



relazioni che saranno predisposte a cura dell'Ente a partire dal secondo semestre 2026 (fonte). Interessata è l'utenza portuale nel suo complesso (stakeholder).

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Ente 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 2022-2024 (di seguito "PTI"⁸) - approvato, ai sensi dell'articolo 14-bis, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e successive modifiche e integrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 gennaio 2023, registrato dalla Corte dei conti al n. 469/2023 - per il triennio 2024-26 dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di cittadini, in particolare da parte delle categorie sopraindicate.

Le attività per il prossimo triennio riguarderanno, in particolare:

- 1) la comunicazione all'Agenzia per l'Italia Digitale - AGID, tramite apposito *form* online, inerente l'uso dei modelli per lo sviluppo web per i propri siti istituzionali (riferimento PTI CAP1.PA.LA14);
- 2) l'effettuazione di un test di usabilità del sito istituzionale dell'Ente per ciascun anno del triennio in parola e la relativa comunicazione dell'esito dello stesso ad AGID, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, entro il 31 dicembre di ogni anno (riferimenti PTI CAP1.PA.LA10 e CAP1.PA.LA23);
- 3) la piena attuazione dei principi contenuti nelle Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della PA adottate da AGID (riferimento PTI CAP1.PA.LA26)⁹;
- 4) l'adeguamento del sito istituzionale dell'Ente, attraverso la rimozione, tra gli altri, degli errori relativi a due criteri di successo più frequentemente non soddisfatti, come pubblicato sul sito di AGID (riferimento PTI CAP1.PA.LA21);
- 5) la pubblicazione degli obiettivi di accessibilità sul sito istituzionale entro il 31 marzo di ciascun anno del triennio in parola, da approvarsi con Provvedimento segretariale (riferimenti PTI CAP1.PA.LA16 e CAP1.PA.LA29);
- 6) la pubblicazione della dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei siti web e applicazioni mobili dell'Ente entro il 23 settembre di ciascun anno del triennio in parola, tramite l'applicazione form.agid.gov.it (riferimenti PTI CAP1.PA.LA28 e CAP1.PA.LA30);

⁸ Il PTI vigente è visionabile al seguente link: <https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>.

Il Comunicato relativo all'adozione del PTI 2022-2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale, n. 49 del 27 febbraio 2023, è disponibile al seguente link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/02/27/23A01145/sg>.

⁹ La versione vigente delle Linee Guida in commento è visionabile al seguente link: <https://docs.italia.it/italia/design/lg-design-servizi-web/it/versione-corrente/index.html>.



7) la risoluzione degli errori relativi al criterio di successo “2.1.1 Tastiera (Livello A)” entro il 31 dicembre 2023, come rilevato nel campione di siti web monitorato da AGID nel 2021 (riferimento PTI CAP1.PA.LA22);

8) la risoluzione degli errori relativi al criterio di successo “4.1.3 Messaggi di stato (Livello AA)”, come rilevato nel campione di siti web monitorato da AGID nel 2021 (riferimento PTI CAP1.PA.LA31).

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

In riferimento all’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall’Agenda Semplificazioni 2020-2026 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), entro il 31 dicembre 2023 sarà digitalizzata la restante parte dei procedimenti individuati nel vigente Regolamento dell’Ente che disciplina l’organizzazione, il funzionamento e il monitoraggio dello Sportello unico amministrativo.

A partire dal 1° gennaio 2024, saranno avviate le attività per il censimento delle ulteriori procedure da semplificare e da reingegnerizzare, dando priorità ai procedimenti amministrativi elencati alla Nota n. 1, Allegato n. 1, alla Direttiva del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 105 del 18 aprile 2023, recante *“Individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell’emolumento dei presidenti delle Autorità di Sistema Portuale per l’anno 2023”*, e tenendo conto degli esiti delle interlocuzioni che su questo tema saranno svolte in sede di Conferenza Nazionale di Coordinamento delle Autorità di Sistema Portuale.

A partire dal 1° gennaio 2025, l’elenco delle ulteriori procedure da semplificare e reingegnerizzare verranno individuate anche sulla base della consultazione degli utenti portuali attraverso apposite modalità che saranno individuate con atto presidenziale o segretariale.

Sempre a partire dal 1° gennaio 2024, l’Ente avvierà le attività funzionali ad una graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure da effettuarsi attraverso strumenti automatizzati.

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 Assoporti, formato da 23 donne appartenenti a tutte e 16 le Autorità di sistema portuale italiane, che si riunisce con cadenza mensile/ bimestrale dal mese di marzo 2021.

Nell'ambito di tale gruppo di lavoro sono stati predisposti e sottoscritti i seguenti documenti:

- il Patto per la parità di genere "Women in Transport Opportunity and Challenge for the Italian Ports" sottoscritto il 4 ottobre 2021 da tutte le Autorità e discusso nell'ambito di tutti i Consessi dell'AdSP-MTS coinvolgendo ogni *stakeholder* in ambito portuale, sia di parte datoriale che sindacale;
- la Dichiarazione di intenti "No Women No Panel - Senza Donne Non Se Ne Parla", firmata il 4 ottobre 2023: un atto ideato in ambito europeo con l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere negli eventi pubblici, garantendo un'adeguata partecipazione e rappresentanza delle donne durante convegni, dibattiti ed altri appuntamenti istituzionali.

In occasione della ricorrenza del 25 novembre 2023 - Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne - e a seguito dei recenti, drammatici, fatti di cronaca nazionale, la nostra Autorità ha deciso di sostenere la campagna di sensibilizzazione promossa da Assoporti contro la violenza sulle donne, pubblicando un *banner* sul proprio sito istituzionale e sulla Intranet dedicato a questa tematica, quale segnale di solidarietà del mondo dei porti contro la violenza sulle donne.

Tra gli obiettivi futuri del tavolo di lavoro coordinato da Assoporti, sono previsti:

- la stesura di Linee Guida sul linguaggio utilizzato nella documentazione/comunicazione istituzionale delle AdSP quale veicolo per promuovere il rispetto delle differenze di genere e l'inclusività, traendo ispirazione da autorevoli fonti nazionali ed europee sul tema. Al sottogruppo di lavoro partecipa attivamente anche la nostra AdSP;
- la redazione ed approvazione, in ogni AdSP, del "Gender Equality Plan" (GEP) quale strumento ed azione positiva dell'Ente da inserire anche nel Bilancio di sostenibilità e nel PIAO. Si tratta di un documento progettuale e programmatico obbligatorio per la partecipazione a molti bandi di finanziamento europei;
- la sensibilizzazione dei dipendenti delle AdSP sul delicatissimo e purtroppo cogente tema della violenza contro le donne, attraverso percorsi di formazione specifica e mirata, finalizzata alla costruzione di una cultura del rispetto per l'abbattimento di ogni stereotipo legato al genere;
- 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 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.);
- la definizione di indirizzi ed azioni comuni che riguardino le misure di *welfare* aziendale che ciascuna AdSP può adottare per favorire il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, al fine di costruire un sistema il più possibile omogeneo fra le varie Autorità.

Inoltre, si evidenzia che dal 21 febbraio 2018, l'AdSP-MTS aderisce alla campagna "Posto Occupato" di <https://postoccupato.org/> dedicata alle donne vittime di violenza.

Infine, 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 e del 2023 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. 28 in data 31 luglio 2023, 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.



In base all'attuale Sistema, il Presidente dell'AdSP MTS, sentito il Segretario generale e i dirigenti, individua gli obiettivi da assegnare agli stessi e i relativi indicatori e target.

Il Presidente, il Segretario generale e i dirigenti, ciascuno per gli uffici di rispettiva competenza, avuto riguardo agli obiettivi assegnati, individuano gli obiettivi, e i relativi indicatori e target, 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.

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 2024; ad ogni modo, si procederà ad aggiornare la presente sezione nel corso dell'anno sulla base degli obiettivi che saranno assegnati dal Ministero vigilante.

Gli obiettivi dell'AdSP MTS

Ai sensi del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, sono assegnati al Segretario generale e ai dirigenti i seguenti obiettivi, afferenti al 2024:

N.	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET
SEGRETARIO GENERALE - DIREZIONE Z.L.S., S.U.A., SERVIZI INFORMATICI E CONTROLLO INTERNO			
1	PREDISPOSIZIONE PROGRAMMA TRIENNALE PER L'INFORMATICA NELL'ADSP MTS 2024-2026	SI/NO	TRASMISSIONE SCHEMA PROGRAMMA TRIENNALE AL PRESIDENTE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
2	PORTING SUL CATALOGO DELLE API DELL'ADSP MTS DELLA PDND (RIF. CAP5.PA.LA07 PTI 2022-2024)	API OGGETTO DI PORTING/API SU DEVELOPERS ITALIA	PORTING DEL 100% DELLE API ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024 E TRASMISSIONE RELAZIONE AL PRESIDENTE
3	COMPLETAMENTO PIANO DI MIGRAZIONE AL CLOUD (RIF. CAP4.PA.LA25 PTI 2022-2024)	SI/NO	COMPLETAMENTO DEL 100% DEL PIANO DI MIGRAZIONE (SALVO CAUSE NON IMPUTABILI ALL'ADSP MTS) E TRASMISSIONE RELAZIONE AL PRESIDENTE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
4	REVISIONE ATTI PREDISPOSTI PER L'ANNO 2023 IN TEMA Z.L.S.	SI/NO	TRASMISSIONE SCHEMI ATTI REVISIONATI E RELAZIONE AL PRESIDENTE SU OGGETTO E



			CAUSE DELLA REVISIONE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
5	STANDARDIZZAZIONE MODULISTICA IN TEMA DI AFFIDAMENTI DIRETTI EX ARTICOLO 50, COMMA 1, LETTERE A) E B) DEL D.LGS. N. 36/2023	SI/NO	TRASMISSIONE SCHEMI MODULISTICA STANDARDIZZATA E VADEMECUM COMPILAZIONE DOCUMENTI IN TEMA DI AFFIDAMENTI DIRETTI AL PRESIDENTE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
DIREZIONE BILANCIO, FINANZA E RISORSE UMANE			
1	MESSA A REGIME DEL NUOVO SOFTWARE DI RILEVAZIONE AUTOMATICA DELLE PRESENZE	ADOZIONE, PREVIO NECESSARIO COORDINAMENTO CON LA D-ZSIC, DI TUTTI I PASSAGGI PER LA PIENA FUNZIONALITÀ ED INTEROPERABILITÀ DEL SOFTWARE INDIVIDUATO PER LA RILEVAZIONE DELLE PRESENZE E LA DIGITALIZZAZIONE DEI PERMESSI/FERIE/ALTRE ASSENZE	UTILIZZO DEL NUOVO SOFTWARE DA PARTE DI TUTTI I DIPENDENTI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
2	CONTRATTO SECONDO LIVELLO - INTEGRAZIONE WELFARE AZIENDALE	MODIFICA/INTEGRAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE ED ELABORAZIONE NUOVE LINEE OPERATIVE	TRASMISSIONE PROPOSTA DI ACCORDO E DI LINEE OPERATIVE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024
3	REGOLAMENTO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE – ART 45 D.LGS. 36/2023	PREDISPOSIZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER GLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 45 DEL D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	INVIO PROPOSTA DI REGOLAMENTO AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024, PREVIO NECESSARIO COORDINAMENTO CON LA D-TAFP
4	ALLINEAMENTO DELLO STOCK DEL DEBITO SULLA PIATTAFORMA DI CERTIFICAZIONE DEI CREDITI (PCC)	ELIMINAZIONE DALLA PIATTAFORMA DELLE FATTURE CHE ALLA DATA DEL 31.12.2023 RISULTANO 'CHIUSE' IN BASE ALLE EVIDENZE CONTABILI DELL'ENTE E CHE INVECE SONO ANCORA LIQUIDABILI SULLA PCC	ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FATTURE CHE RISULTANO PAGATE O NON LIQUIDABILI ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023
5	ACCERTAMENTO DEI RESIDUI ATTIVI DECENNIO 2009-2018	VERIFICA DELLA PERMANENZA DEL PRESUPPOSTO GIURIDICO DEL CREDITO ATTRAVERSO ANALISI INTERNA O RICHIESTA AGLI UFFICI COMPETENTI	TRASMISSIONE DI APPOSITO REPORT RIEPILOGATIVO AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024
6	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI RICOGNIZIONE FISICA CON CONSEGUENTE ETICHETTATURA DEI BENI MOBILI DELL'ENTE E AGGIORNAMENTO DEL RELATIVO INVENTARIO FISICO	INDIVIDUAZIONE DELLA SOLUZIONE TECNICA PIU' IDONEA ALLE ESIGENZE DELL'ENTE, AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO ED AGGIORNAMENTO DELL'INVENTARIO	AGGIORNAMENTO DELL'INVENTARIO E COMUNICAZIONE AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024



7	PROGETTI DI SVILUPPO INFRASTRUTTURALE A VALERE SU PROGRAMMI REGIONALI, NAZIONALI ED EUROPEI	PRESENTAZIONE, PREVIO NECESSARIO COORDINAMENTO CON LE DIREZIONI INFRASTRUTTURE, DI ALMENO N.2 CANDIDATURE DI PROGETTI DI SVILUPPO INFRASTRUTTURALE A VALERE SU PROGRAMMI REGIONALI, NAZIONALI ED EUROPEI	TRASMISSIONE DELLE PROPOSTE DI CANDIDATURA AL SEGRETARIO GENERALE E AL PRESIDENTE ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024
8	NUOVO PIANO OPERATIVO PER IL NUOVO REPERIMENTO DI FONDI E FINANZIAMENTI PER LE INFRASTRUTTURE A VALERE SU PROGRAMMI REGIONALI, NAZIONALI ED EUROPEI	REDAZIONE DI UN NUOVO PIANO OPERATIVO PER IL REPERIMENTO DI FONDI E FINANZIAMENTI PER LE INFRASTRUTTURE A VALERE SU PROGRAMMI REGIONALI, NAZIONALI ED EUROPEI, CON RELATIVO AGGIORNAMENTO DEL QUADRO COMPLESSIVO DEI FINANZIAMENTI OTTENUTI	TRASMISSIONE DELLA PROPOSTA DI PIANO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024
DIREZIONE INFRASTRUTTURE LIVORNO E CAPRAIA			
1	ATTUAZIONE INTERVENTI INSERITI NELL'ELENCO ANNUALE 2024	STATO DI AVANZAMENTO	60% DEGLI INTERVENTI PREVISTI NELL'ELENCO ANNUALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
DIREZIONE INFRASTRUTTURE PIOMBINO-ELBA, PIANIFICAZIONE E STUDI			
1	INTERVENTI CONNESSI AL NUOVO PRP - AREE PER LA LOGISTICA/INDUSTRIALE PORTO DI PIOMBINO - BANCHINA OVEST DELLA DARSENA NORD - I LOTTO FUNZIONALE	REVISIONE ELABORATI PER GARA	TRASMISSIONE ELABORATI PER GARA AL SEGRETARIO GENERALE E AL PRESIDENTE ENTRO IL 30 GIUGNO 2024
2	RIQUALIFICAZIONE E RIGENERAZIONE DEL COMPLESSO IMMOBILIARE MAGAZZINI DELLE SALINE NEL PORTO DI PORTOFERRAIO DENOMINATO EX CROMOFILM	PREDISPOSIZIONE PROGETTO PER GARA	TRASMISSIONE ELABORATI PROGETTUALI AL SEGRETARIO GENERALE E AL PRESIDENTE PER LA VALIDAZIONE ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024
3	DEFINIZIONE DEI CRITERI PER IL CONTRIBUTO FERRO "FERRO BONUS"	REDAZIONE CRITERI	ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024
4	COLD IRONING NEI PORTI DI GIURISDIZIONE DELL'ADSP MTS	REALIZZAZIONE INTERVENTO SECONDO CONTRATTO	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
5	STUDIO RELATIVO ALLE ORIGINI/DESTINAZIONI DEI TRAFFICI PORTUALI DEI PORTI DI LIVORNO E PIOMBINO	PREDISPOSIZIONI REPORT ED ELABORATI	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
DIREZIONE SICUREZZA, AMBIENTE E DRAGAGGI			
1	PROCEDIMENTI AMBIENTALI AREE DEMANIALI A TERRA: STATO DI AVANZAMENTO E RISULTATI DELLE CAMPAGNE DI MONITORAGGIO	PRESENTAZIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE STATO DI AVANZAMENTO E RISULTATI RELATIVI ALLE ANALISI E CARATTERIZZAZIONI PER L'INDIVIDUAZIONE DI NUOVI VALORI DI RIFERIMENTO DEL CORPO IDRICO RICETTORE ACQUE PORTUALI	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024



2	REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL SITO ADSP	PREDISPOSIZIONE DELLA SEGUENTE DOCUMENTAZIONE PER LA PUBBLICAZIONE, PREVIO NECESSARIO COORDINAMENTO CON LA D-ZSIC: INSERIMENTO ISTRUZIONI PER RILASCIO TESSERE A NUOVI UTENTI E RINNOVI; AGGIORNAMENTO MODULISTICA, PRIVACY, INFORMATIVA SAFETY, AUTOCERTIFICAZIONI PER LE SEGUENTI CATEGORIE 1. AGENZIE MARITTIME, CASE DI SPEDIZIONE, SPEDIZIONIERI DOGANALI 2. IMPRESE CHE ESEGUONO LAVORI IN APPALTO PER CONTO DELL' ADSP MTS O DI ALTRE AMMINISTRAZIONI 3. IMPRESE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ IN FORMA OCCASIONALE/TEMPORANEA	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
3	REVISIONE DEL REGOLAMENTO DEL SERVIZIO CHIMICO DI PORTO, ALLA LUCE DEL PARZIALE ANNULLAMENTO DELLA CIRCOLARE DEM3/1160 DEL 10 DICEMBRE 1999 E DEL MUTATO ORIENTAMENTO GIURISPRUDENZIALE	TRASMISSIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE BOZZA ORDINANZA PER APPROVAZIONE	ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024
4	REVISIONE DEL REGOLAMENTO PER L'UTILIZZO CONTEMPORANEO DELLE BANCHINE PUBBLICHE DEL PORTO DI LIVORNO DA PARTE DI PIÙ IMPRESE PORTUALI, APPROVATO CON ORDINANZA AP 28 GIUGNO 2012, N. 11	TRASMISSIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE BOZZA ORDINANZA PER APPROVAZIONE	ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2024
5	MONITORAGGIO COSTANTE DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA NELLO SVOLGIMENTO DELLE OPERAZIONI PORTUALI TRAMITE EFFETTUAZIONE DELLE ISPEZIONI PORTUALI	TRASMISSIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE DI RELAZIONE FINALE AFFERENTE AI RISULTATI DELLE ISPEZIONI, DELLE PRINCIPALI CRITICITÀ E DEI MIGLIORAMENTI COSEGUITI A SEGUITO DEI CONTROLLI	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
6	PORT SECURITY ASSESMENT DEL PORTO DI PIOMBINO	TRASMISSIONE PSA ALLA CP	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
7	IMPLEMENTAZIONE DEGLI APPRESTAMENTI DI SECURITY NELLA ZONA NORD DEL PORTO DI PIOMBINO	PREDISPOSIZIONE ELABORATI PER PUBBLICAZIONE GARA	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
DIREZIONE DEMANIO E LAVORO PORTUALE			
1	PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO GENERALE DEI BENI DEMANIALI ASSENTITI IN CONCESSIONE AI SENSI DELL'ART 36 COD. NAV.	RAPPORTO TRA NR. CONCESSIONI VIGENTI AL 1° GENNAIO 2024 E NR. CONCESSIONI MONITORATE	100% ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024



	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	(TENENDO CONTO DELL'ATTIVITÀ AVVIATA NEL 2023)	
2	PREDISPOSIZIONE DI UNA BOZZA DI MASSIMA DEL BANDO PER L'ATTUAZIONE PROGETTUALITÀ PRESSO LE DARSENE PISA E CALAFATI DEL PORTO DI LIVORNO	SI/NO	TRASMISSIONE BOZZA DI BANDO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
3	SVILUPPO DI UNA SPECIFICA ANALISI DI SISTEMA VOLTA A VALUTARE PRO E CONTRO DELL'EVENTUALE SPOSTAMENTO NEL PORTO DI PIOMBINO DEL TRAFFICO RINFUSE ATTUALMENTE GESTITO SU LIVORNO	SI/NO	TRASMISSIONE ANALISI AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 30 NOVEMBRE 2024
4	PIANIFICAZIONE ED EFFETTUAZIONE DI N.4 ISPEZIONI/MESE (MEDIA ANNUALE) 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	SI/NO	TRASMISSIONE RELAZIONE RIEPILOGATIVA ATTIVITÀ SVOLTE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
5	REDAZIONE DELLA BOZZA DI BANDO DI GARA PUBBLICA PER LA SELEZIONE DEL SOGGETTO AUTORIZZATO AI SENSI DELL'ARTICOLO 17, COMMA 2 DELLA L. 84/1994	SI/NO	TRASMISSIONE BOZZA DI BANDO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO 30 SETTEMBRE 2024
6	PREDISPOSIZIONE DEL DOCUMENTO DI REQUISITO FINALIZZATO ALL'IMPLEMENTAZIONE (DA PARTE DELLA COMPETENTE ARTICOLAZIONE DELL'ENTE) DEL PROGRAMMA DI GESTIONE DENOMINATO "LAPO", CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLO SVILUPPO DELLA FUNZIONE DI COLLEGAMENTO/INTEGRAZIONE CON IL GTS3 PREVIO NECESSARIO COORDINAMENTO CON LA D-ZSIC E LA D-SAD	SI/NO	TRASMISSIONE DEL DOCUMENTO DI REQUISITO AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 30 GIUGNO 2024
7	IMPLEMENTAZIONE/POPOLAMENTO DEL SISTEMA GEOPORTO (PER QUANTO DI COMPETENZA DELLA DIREZIONE) PREVIO NECESSARIO COORDINAMENTO CON LA D-ZSIC	SI/NO	TRASMISSIONE RELAZIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
DIREZIONE SVILUPPO, PROGRAMMI EUROPEI E INNOVAZIONE			
1	CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DELLA FILIERA DI	ELABORAZIONE E CONSEGNA DEL PIANO DI AZIONE SULLA BASE DELLE	TRASMISSIONE BOZZA PIANO DI AZIONE AL PRESIDENTE E AL



	PRODUZIONE/DISTRIBUZIONE/USO DELL'IDROGENO E ALTRE FONTI ENERGETICHE ALTERNATIVE PER LA BLUE ECONOMY	ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ANNI PRECEDENTI E DELLE ULTERIORI ATTIVITÀ/ PROGETTI AL 31 DICEMBRE 2024	SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 OTTOBRE 2024
2	POTENZIAMENTO DEL KNOWLEDGE CENTER PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA (ECA4MED)	PREDISPOSIZIONE DEI DOCUMENTI E AVVIO DELLE PROCEDURE DI GARA PER LA REALIZZAZIONE DELLA NUOVA PIATTAFORMA POTENZIATA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024	ADOZIONE DETERMINA A CONTRARRE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
3	PARTECIPARE A PROGETTI EUROPEI PER ATTIVITÀ INNOVATIVE E SVILUPPO BLUE ECONOMY SU VARI PROGRAMMI	CANDIDATURE CONCLUSE AL 31 DICEMBRE 2024 SU VARI PROGRAMMI (QUALI: IT-FR, LIFE, CEF, HORIZON, NEXT MED, EURO MED, EMFAF)	TRASMISSIONE N. 4 PROPOSTE DI CANDIDATURA AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
4	RAFFORZARE LA PRESENZA IN INIZIATIVE DI LIVELLO EUROPEO, EXTRA-UE E DI CORRIDOIO, SU TAVOLI PROGRAMMATICI REGIONALI/NAZIONALI/INTERNAZIONALI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE	INIZIATIVE COPERTE AL 31 DICEMBRE 2024 DI LIVELLO UE E EXTRA-UE (ES. MISSION OCEAN / WESTMED / TAIEX E ALTRE INIZIATIVE DI COOPERAZIONE BILATERALE / CLEAN H2 ALLIANCE), DI CORRIDOIO (ES. FORUM DI CORRIDOIO, INFO-DAYS), TAVOLI PROGRAMMATICI (ES. GRUPPI DI LAVORO REGIONE TOSCANA, ESPO, WESTMED), ACCORDI DI COLLABORAZIONE (ES. UNIVERSITA' E ENTI DI RICERCA)	TRASMISSIONE N. 4 PROPOSTE DI CANDIDATURA AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
5	PARTECIPARE A INIZIATIVE NAZIONALI E INTERNAZIONALI PER LO SVILUPPO PORTUALE, LA BLU ECONOMY E PER FAVORIRE LA DIFFUSIONE DEI RISULTATI DEI PROGETTI	INIZIATIVE COPERTE AL 31-12-2024 DI LIVELLO NAZIONALE E INTERNAZIONALE (ES. FIERE E CONVEGNI)	PARTECIPAZIONE A 3 INIZIATIVE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
6	SVILUPPO E ATTUAZIONE DEL PIANO DI LAVORO DI MIA-MONICA	REPORT SU PIANO DI LAVORO/INVESTIMENTO PER LO SVILUPPO DELLA NUOVA PIATTAFORMA MIA-MONICA	REPORT DA TRASMETTERE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
DIREZIONE TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE, FORMAZIONE E PROMOZIONE			
1	REVISIONE/INTEGRAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'ENTE, APPROVATO CON PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE N. 57/2023, ALLA LUCE DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. N. 36/2023 (CODICE DEI CONTRATTI) E DEL D.P.R. N. 81/2023 (CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI)	INVIO DELLA BOZZA DI CODICE RIVISTO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE AI FINI DELLA RELATIVA APPROVAZIONE	ENTRO IL 30 GIUGNO 2024
2	REVISIONE/INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ O INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI AI DIPENDENTI DELL'ENTE	INVIO DELLA BOZZA DI REGOLAMENTO RIVISTO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE AI FINI DELLA RELATIVA APPROVAZIONE	ENTRO IL 30 GIUGNO 2024



3	REVISIONE DELLA SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) ALLA LUCE DELL’AGGIORNAMENTO 2024 DEL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2022	INVIO DELLA BOZZA DI PIAO RIVISTO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE AI FINI DELLA RELATIVA ADOZIONE	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
4	AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, ANCHE ALLA LUCE DELLA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 28 NOVEMBRE 2023	INVIO DELLA BOZZA DI SISTEMA RIVISTO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE AI FINI DELLA RELATIVA APPROVAZIONE	ENTRO IL 31 OTTOBRE 2024
5	ADEGUAMENTO SITI WEB DI PROPRIETÀ DELL’ENTE ALLE DISPOSIZIONI DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 27 APRILE 2016 (GDPR)	INVIO DELLA RELAZIONE SULL’ADEGUAMENTO DEI SITI WEB DI PROPRIETÀ DELL’ENTE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE PREVIO NECESSARIO COORDINAMENTO CON LA D-ZSIC	ENTRO IL 31 OTTOBRE 2024
6	SPERIMENTAZIONE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE D’IMPATTO DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE INTERNA PER LA SUA MESSA A SISTEMA COME RICHIAMATO NEL PIAO	SOMMINISTRAZIONE DELLE SCHEDE DI RILEVAZIONE D’IMPATTO DELLE COMPETENZE ACQUISITE DAL PERSONALE INTERNO DURANTE I CORSI FORMATIVI SVOLTI NEL 2023 O ENTRO IL 28 GIUGNO 2024 IN RELAZIONE AL LAVORO DI COMPETENZA. LA SPERIMENTAZIONE SARÀ EFFETTUATA SU UN CAMPIONE STRUTTURATO PER AREE TEMATICHE (A TITOLO ESEMPLIFICATIVO APPALTI, SICUREZZA, APPLICATIVI INFORMATIVI PER AREE TECNICHE, ETC.) PER LA SUA VALIDAZIONE E MESSA A SISTEMA COME PREVISTO NEL PIAO	TRASMISSIONE RELAZIONE SULLE ATTIVITÀ SVOLTE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
7	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) PREVIO NECESSARIO COORDINAMENTO CON LA D-ZSIC	SPERIMENTAZIONE SU UN CAMPIONE INTERNO, DELLA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA UNICA PERSONALE GESTITA DALL’AREA FORMAZIONE E DALL’AREA RISORSE UMANE PER RENDERLA DIGITALE, AL FINE DI SUPERARE LA CRITICITÀ RILEVATA NEGLI AUDIT DA PARTE DEGLI ENTI CERTIFICATORI (DNV-CQY)	TRASMISSIONE RELAZIONE SULLE ATTIVITÀ SVOLTE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
8	ATTIVAZIONE DEL PROGRAMMA ERASMUS + 2021-2027 KA220-VET-COOPERATION PARTNERSHIP IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING - PROGETTO “NEXTRAIN.PORTS -EMPOWER NEXT PORT PROFESSIONALS WITH INNOVATIVE SKILLS THROUGH XR IMMERSIVE TRAINING PROGRAMS” PER INNALZARE I LIVELLI DI	IL PROGETTO È RIVOLTO ALLE IMPRESE DEL CLUSTER PORTUALE DEI PORTI PARTNER DI ROTTERDAM, VALENCIA, PIREO, VENEZIA E LIVORNO E SI ARTICOLA SU TRE ANNI 2024-2026. PER IL PRIMO ANNO È PREVISTA LA REALIZZAZIONE DELLE SEGUENTI ATTIVITÀ:	TRASMISSIONE REPORT INTERMEDIO ALLA REGIONE TOSCANA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024



	COMPETENZE PROFESSIONALI NECESSARIE PER LAVORARE IN AMBITO PORTUALE – LOGISTICO. FINANZIAMENTO FSE COMMISSIONE EUROPEA – AGENZIA ERASMUS+ INAPP	<ul style="list-style-type: none"> - N. 1 KICK OFF MEETING AVVIO PROGETTO; - N. 5 TPM – COMITATI DIRETTIVI DI CUI N.2 IN PRESENZA (VALENCIA E ROTTERDAM) E N. 3 IN COLLEGAMENTO WEBINAR; - N.1 MULTIPLIER EVENTS; - ANALISI E STUDI PREVISTI NEI WP2-WP3 	
9	REALIZZAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO PROGRAMMA GOL FINANZIAMENTO REGIONE TOSCANA, FONDI PNRR PER LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE DISOCCUPATO E INOCCUPATO, IN MOBILITÀ	COMPLETARE L'EROGAZIONE DEL CORSO E LA RENDICONTAZIONE	TRASMISSIONE REPORT FINALE ALLA REGIONE TOSCANA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
10	PREDISPOSIZIONE ATTI PROPEDEUTICI ALLA SOTTOSCRIZIONE DI UNA CONVENZIONE ISTITUZIONALE (CON COMUNE DI LIVORNO, FONDAZIONE LIVORNO E COMPAGNIA PORTUALI LIVORNO) PER L'APERTURA DI UN CENTRO DOCUMENTALE DI RACCOLTA DI FONTI ARCHIVISTE E FOTOGRAFICHE PORTUALI, PRESSO LA BIBLIOTECA DEI PORTI DELL'ENTE	PREDISPOSIZIONE DELLA BOZZA DI CONVENZIONE DA SOTTOPORRE AI FIRMATARI	TRASMISSIONE BOZZA DI CONVENZIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
11	ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITÀ DI PROMOZIONE PORTUALE A LATERE DEL X SIMPOSIO SUL MONITORAGGIO COSTIERO MEDITERRANEO A CURA DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE ISTITUTO DI BIOECONOMIA (CNR – IBE)	PREDISPOSIZIONE DELLA PROPOSTA DI ATTIVITÀ DA SOTTOPORRE AL COMITATO SCIENTIFICO DEL SIMPOSIO	TRASMISSIONE RACCOLTA ATTI CONVEGNO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
12	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO STORICO-CULTURALE DEI PORTI DEL SISTEMA	PUBBLICAZIONE DEL 4° VOLUME DELLA COLLANA “PORTI E DINTORNI” DEDICATA ALLA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE PORTUALE	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
13	ACCORDI DI COLLABORAZIONE INTERNAZIONALE DELL'ADSP – ACCORDO DI COLLABORAZIONE CON IL PORTO DI NEW YORK	AVVIO CONTATTI E PREDISPOSIZIONE BOZZA DI ACCORDO DI COLLABORAZIONE CON IL PORTO DI NEW YORK	TRASMISSIONE BOZZA DI ACCORDO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
14	PROGETTO AMMINISTRATIVO COLLEGATO ALLA CONCESSIONE DEI SERVIZI DI ASSISTENZA AI PASSEGGERI RELATIVAMENTE AI PORTI DI PIOMBINO E PORTOFERRAIO ANCHE AVUTO RIGUARDO ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL REGOLAMENTO UE 352/2017	TRASMISSIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE DEL PROGETTO SOTTOSCRITTO DAI DIRIGENTI E BOZZA DEL PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE DI APPROVAZIONE	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
DIREZIONE APPALTI, CONTRATTI, INTERVENTI STRATEGICI E PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA			
1	RIMODULAZIONE E AGGIORNAMENTO ACCORDI DI PROGRAMMA LIVORNO E PIOMBINO RELATIVAMENTE ALLE AZIONI IN	TRASMISSIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE DELLA PROPOSTA SOTTOSCRITTA DAL	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024



	MATERIA DI ENERGIA E FONTI RINNOVABILI E SUPPORTO AMMINISTRATIVO PROPEDEUTICO ALL'EVENTUALE COSTITUZIONE DELLA COMUNITÀ ENERGETICA	DIRIGENTE E BOZZA DEL PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE DI APPROVAZIONE	
2	PROGETTO AMMINISTRATIVO COLLEGATO ALLA CONCESSIONE DEI SERVIZI DI ASSISTENZA AI PASSEGGERI RELATIVAMENTE AI PORTI DI PIOMBINO E PORTOFERRAIO ANCHE AVUTO RIGUARDO ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL REGOLAMENTO UE 352/2017	TRASMISSIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE DEL PROGETTO SOTTOSCRITTO DAI DIRIGENTI E BOZZA DEL PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE DI APPROVAZIONE	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024
3	PORTO DI PIOMBINO – AGGIORNAMENTO E SUPPORTO AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE NELLA PREDISPOSIZIONE DEI VIGENTI ACCORDI DI PROGRAMMA QUADRO RELATIVAMENTE AL COMPLETAMENTO DELLE OPERE INFRASTRUTTURALI ED ALLE PREVISIONI DEI NUOVI INSEDIAMENTI PRODUTTIVI E INDUSTRIALI	TRASMISSIONE AL PRESIDENTE E AL SEGRETARIO GENERALE DELLE PROPOSTE DI AGGIORNAMENTO E BOZZA DEL PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE DI APPROVAZIONE	ENTRO IL 31 DICEMBRE 2024

Oltre ai sopra elencati obiettivi, in conformità all'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, è assegnato, per il 2024, a tutte le Direzioni responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla vigente normativa.

Detto obiettivo si intende pienamente raggiunto qualora i tempi medi annuali risultino inferiori o uguali a 30 giorni; qualora, invece, tali tempi medi dovessero risultare superiori a 30 giorni si procederà ad accertare le responsabilità individuali sulla base delle rispettive competenze all'interno dell'Ente e, ad esito di tale accertamento, sarà decurtato dalla retribuzione di risultato dei dirigenti responsabili un punto percentuale per ogni giorno di ritardo fino a un massimo di trenta punti percentuali.

Gli obiettivi di performance organizzativa d'Ente

Ai sensi dell'art. 2-bis del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle previsioni del contratto integrativo di secondo livello dei dipendenti impiegati e quadri dell'Autorità, sono individuati per l'anno 2024 gli obiettivi trasversali e comuni a tutte le Direzioni, volti a incrementare/mantenere il grado di efficienza e innovazione dell'Ente:

N.	Descrizione obiettivo	Dipendenti non dirigenti coinvolti nell'obiettivo	Indicatore	Target (numero, tempo, o %)
1	GRADO DI COPERTURA DELLE ATTIVITA' FORMATIVE DEDICATE AL PERSONALE	Tutti i dipendenti	N. DI DIPENDENTI CHE HANNO INIZIATO	X \geq 50%



			UN'ATTIVITÀ FORMATIVA NEL PERIODO DI RIFERIMENTO / N. TOTALE DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO (%)	
2	SISTEMI DI QUALITÀ: MANTENIMENTO SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE CONFORME ALLA NORMA UNI EN ISO 14001:2015 E AL REGOLAMENTO COMUNITARIO EMAS; RINNOVO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ CONFORME ALLA NORMA UNI EN ISO 9001:2015 PER LE ATTIVITÀ DI PROGETTAZIONE DI OPERE PUBBLICHE IN AMBITO PORTUALE E VERIFICA DEI PROGETTI AI FINI DELLA VALIDAZIONE DELLA CERTIFICAZIONE ISO 14001, DELLA REGISTRAZIONE EMAS E DELLA ISO 9001	Tutti i dipendenti	SI/NO	31 DICEMBRE 2024
3	GRADO DI TRASPARENZA DELL'AMMINISTRAZIONE	Tutti i dipendenti	INCIDENZA DELLA SOMMA DEI PUNTEGGI ASSEGNATI AD OGNI SINGOLA CELLA DELLA GRIGLIA DI RILEVAZIONE DELL'OIV SULLA SOMMA DEI PUNTEGGI MASSIMI CONSEGUIBILI PER CIASCUNA CELLA (%)	X >90%
4	RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI	Tutti i dipendenti	VALORE TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (X) DELL'ANNO 2024 COME RISULTANTE DALLA "PIATTAFORMA DEI CREDITI COMMERCIALI" (PCC)	RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO AL 100% SE X≤0; NEL CASO IN CUI X>0 SARA' TOLTO UN PUNTO PERCENTUALE DEL VALORE DELL'OBIETTIVO PER OGNI GIORNO DI RITARDO

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.

Per quanto sopra, ed in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC nell'ambito del PNA 2022, in data 13 dicembre 2023, è stato pubblicato un Avviso a firma del RPCT sul sito istituzionale dell'Ente, con cui sono stati invitati i cittadini, tutte le associazioni o le altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, le RSU e le OO.SS. territoriali a presentare, entro il termine del 1° gennaio 2024, eventuali osservazioni e/o proposte di modifica ed integrazione della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO 2023-2025, per valutarle in occasione della predisposizione del *nuovo* PIAO; entro il termine stabilito non sono pervenute proposte e osservazioni di alcun genere.

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.

Analizzando il "Sesto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana – Anno 2021" redatto dalla Scuola Normale Superiore di Pisa, emerge un aumento significativo di episodi di corruzione nell'attività contrattuale pubblica, che si conferma l'area più sensibile al rischio corruzione, con un'incidenza maggiore del settore degli appalti per opere pubbliche. Inoltre, 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; in tale contesto Livorno – e nello specifico il porto di Livorno - rappresenta da diverso tempo uno degli spazi maggiormente esposti al mercato degli stupefacenti, con particolare riferimento a quello di cocaina.

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.

Anche la DNA (Direzione Nazionale Antimafia), nella Relazione annuale del 31 luglio 2019, reputa il porto di Livorno uno scalo nazionale strategico, al pari di 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 in rapporti con i criminali locali.

La stessa D.I.A. (Direzione Investigativa Antimafia) conferma questo trend sostenendo, come riportato nella Relazione del secondo semestre 2022, che il porto di Livorno è utilizzato quale "centro" per l'ingresso in Toscana, e più in generale in Italia, della cocaina proveniente da oltreoceano.

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, come rilevato dal sesto Rapporto sopra citato, 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. Al fine di contrastare tali fenomeni l'AdSP MTS si impegna ad attuare nelle procedure interne adeguate misure di prevenzione, quali il rafforzamento della trasparenza e della digitalizzazione delle procedure, l'incremento dei controlli successivi sulla qualità finale di lavori, servizi e forniture e la programmazione di percorsi formativi in materia di etica e legalità.

Inoltre, al fine di prevenire infiltrazioni mafiose nelle procedure di appalto gestite, e alla luce delle disposizioni introdotte dal d.lgs. n. 36/2023, l'AdSP MTS sta valutando l'opportunità di predisporre, un nuovo schema di protocollo di legalità da condividere con la competente Prefettura di Livorno.

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), è stata rielaborata, di concerto con i dirigenti di settore, la nuova mappatura dei processi dell'Ente, come risultante dalle tabelle in **allegato n. 1**.

Nell'ambito dell'aggiornamento del presente Piano effettuato nel marzo 2023, tenuto conto delle indicazioni del sopra citato Piano Nazionale Anticorruzione, sono state introdotte apposite misure di prevenzione, ad integrazione di quelle già vigenti, per contrastare il fenomeno del c.d. pantouflage di cui all'art. 53, comma 16 ter, del Decreto Legislativo n. 165/2001, e il conflitto di interessi nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture; ciò introducendo specifici obblighi nel Codice di comportamento dei dipendenti.

Successivamente, nel corso del 2023, sulla base delle disposizioni del nuovo Codice dei contratti di cui al Decreto Legislativo n. 36/2023, è stata nuovamente aggiornata la mappatura dei processi relativa agli appalti di lavori, servizi e forniture, e sono state riviste ed integrate le correlate misure di prevenzione in relazione ai potenziali rischi corruttivi individuati; Contestualmente, tenuto conto della nuova articolazione interna sopra richiamata e dell'organizzazione dei relativi processi, sono state riviste anche le misure di prevenzione



relative alle procedure demaniali e del lavoro portuale, individuati quali settori a rischio corruttivo.

Ad ogni modo, sulla scorta delle indicazioni fornite da ANAC nell'ambito dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022, e coerentemente con gli obiettivi assegnati per l'anno 2024, si procederà nuovamente nel corso dell'anno a rivedere le misure di prevenzione e gli adempimenti in materia di trasparenza relativi alle procedure di appalto.

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.

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.

Con il D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 sono state apportate alcune modifiche al D.P.R. n. 62/2013, recante *"Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*, riguardanti l'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, i rapporti con il pubblico, le disposizioni per i dirigenti, e le attività formative. Sulla base delle anzidette disposizioni e tenuto conto di quanto previsto dal nuovo Codice dei contratti in tema di conflitto di interessi, si procederà nel corso del 2024 a rivedere il Codice di comportamento dei dipendenti dell'AdSP MTS.

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.

Tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC nell'ambito del PNA 2022, e con riferimento alle procedure di gare di valore economico superiore alla soglia comunitaria, si prevede l'obbligo, per i dipendenti incaricati a svolgere le funzioni di Responsabile Unico del Procedimento (oggi "Responsabile Unico del Progetto"), di sottoscrivere apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interessi riferita ad ogni singola procedura, secondo il modello previsto.

Per ciascuna delle procedure sopra menzionate, i RUP sono quindi tenuti a trasmettere, a mezzo del sistema di protocollo interno, la dichiarazione in parola al superiore gerarchico; ciascuna unità organizzativa provvede a conservare le dichiarazioni rilasciate dal personale di appartenenza.

Per le procedure di gara sottosoglia, come riportato nelle tabelle delle misure di prevenzione di cui all'**allegato n. 2**, si prevede l'obbligo da parte del Responsabile Unico del Progetto di attestare, nell'ambito della relazione istruttoria da inviare al firmatario del provvedimento di affidamento, l'assenza di situazioni di conflitto di interesse.

Il RPCT, nell'ambito dell'attività di monitoraggio di competenza, verifica a campione che i soggetti interessati abbiano correttamente reso la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi nei procedimenti sopra citati.

Nel caso di segnalazione o nel caso in cui emergano circostanze che mettano in dubbio la veridicità della dichiarazione rilasciata, il RPCT effettua una valutazione e degli approfondimenti allo scopo di stabilire se sussistano ragionevoli presupposti di fondatezza del conflitto di interessi.

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, nell'ultimo anno di servizio presso l'AdSP MTS e previa comunicazione da parte dell'Ente, un'apposita dichiarazione di consapevolezza e osservanza del suddetto divieto normativo; disposizione inserita anche nel Codice di comportamento dei dipendenti;
- inserimento di una clausola negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevede espressamente il divieto di *pantouflage*.
- 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), concessioni, incarichi di collaborazione e consulenza, di richiedere preventivamente ai soggetti privati interessati, quale requisito soggettivo di partecipazione (a pena di esclusione dalle relative procedure), la sottoscrizione – anche tramite la compilazione del DGUE - di una dichiarazione sostitutiva 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.

Qualora nell'ambito dell'attività di monitoraggio del RPCT emergano violazioni o dubbi circa il rispetto del divieto di *pantouflage* da parte di ex dipendenti dell'AdSP MTS, il RPCT stesso trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata dei fatti per gli adempimenti di competenza.

Il RPCT, oltre a vigilare sulla corretta attuazione delle suddette misure, svolge anche una funzione di supporto, quale ausilio interno all'AdSP MTS, per chiarire eventuali ipotesi di violazione del divieto in parola con riguardo all'attività esercitata presso l'Ente; ad ogni modo,



al fine di sensibilizzare il personale sul tema, verranno organizzati, a cura del RPCT attività di approfondimento e formazione.

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 e della successiva Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, regolamentando con apposito atto organizzativo (**allegato n. 3**) le correlate procedure operative; tale software, raggiungibile tramite apposito link dalla homepage del sito istituzionale dell'AdSP MTS, consente di inviare segnalazioni avvalendosi di sistemi di crittografia tali da garantire il massimo grado di tutela e sicurezza sia delle generalità dei segnalanti, sia del contenuto delle segnalazioni stesse.

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", a partire dal 15 luglio 2023, è stato ampliato sia il campo degli illeciti e violazioni che possono essere oggetto di segnalazione sia quello dei soggetti che sono legittimati ad effettuare le medesime; ciò introducendo nuove forme di segnalazione rispetto a quelle già previste ed estendendo la protezione anche a soggetti diversi da chi segnala.



Sulla base delle sopracitate disposizioni normative, nell'ambito dell'aggiornamento del PIAO effettuato in data 30 agosto 2023, è stato aggiornato l'atto organizzativo sopra citato e sono state adeguate le funzionalità del software in uso per la ricezione e gestione delle segnalazioni in parola.

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).

Tali procedure necessitano di particolare attenzione alla luce delle disposizioni del Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. n. 36/2023 con cui, a seguito della completa digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, sono stati ridefiniti gli obblighi di pubblicazioni ai fini della trasparenza.



Alla luce delle disposizioni del nuovo Codice dei contratti e in conformità alle previsioni di cui alla Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 (come modificata e integrata con Delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023), è stato quindi introdotto l'**allegato n. 4 bis** in cui vengono recepiti i nuovi obblighi di trasparenza afferenti alla sottosezione "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente" e, contestualmente, definite le relative responsabilità e termini in ordine alla elaborazione/trasmissione e alla pubblicazione dei documenti/dati.

Peraltro, il d.lgs. n. 36/2023 introduce una nuova e specifica modalità per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione degli atti di gara adottati dopo il 1° gennaio 2024 - come disciplinati da ANAC con Delibera n. 261 del 20 giugno 2023 - secondo cui alcuni atti e documenti non dovranno più essere più pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, ma inviati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP).

In tal senso, l'AdSP MTS dovrà avvalersi di apposite piattaforme di *e-Procurement* che abbiano ottenuto specifica dichiarazione di conformità rilasciata dalla stessa ANAC, in relazione ai requisiti tecnici previsti da AgID ed ai requisiti procedurali previsti dal nuovo Codice dei contratti, a mezzo delle quali sono inviati gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita del contratto alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP).

In tale contesto, si procederà inoltre con l'adeguamento della sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente" ai nuovi obblighi di pubblicazione.

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.

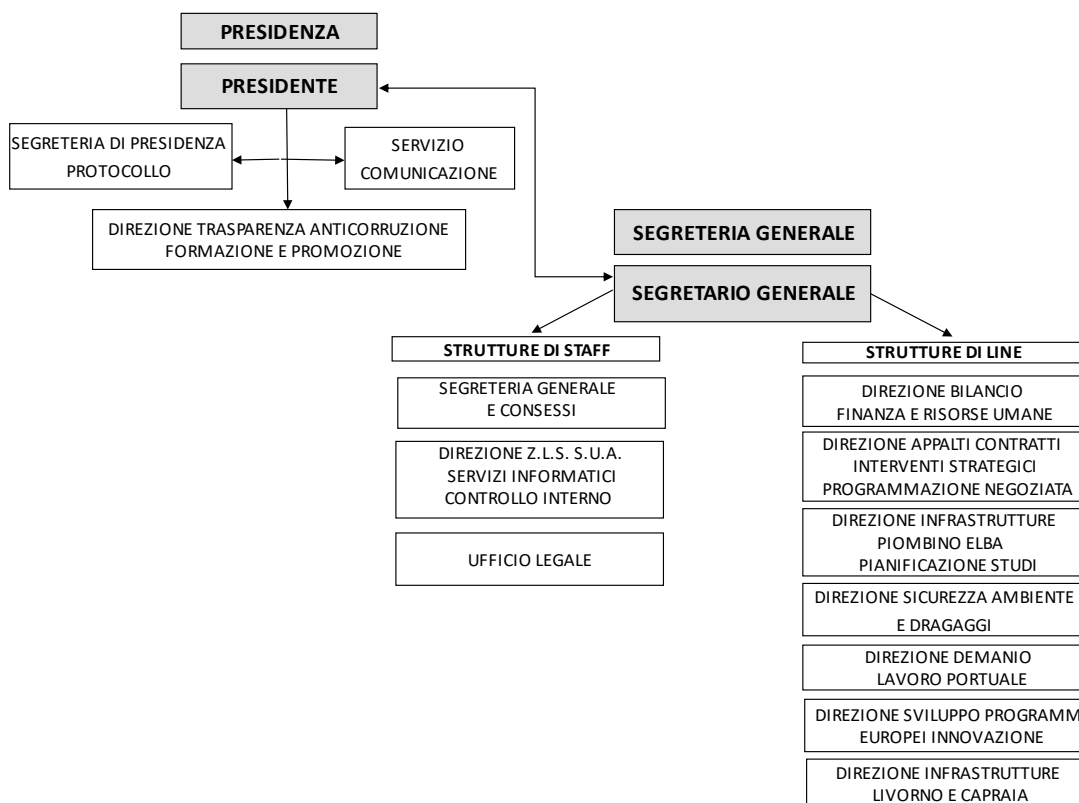
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

Organigramma

Al 31 dicembre 2023, 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	4	9	14
DIREZIONE Z.L.S. S.U.A. SERVIZI INFORMATICI CONTROLLO INTERNO	0	3	6	9
DIREZIONE APPALTI CONTRATTI INTERVENTI STRATEGICI PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA	1	1	8	10
DIREZIONE BILANCIO FINANZA RISORSE UMANE	1	4	13	18
DIREZIONE DEMANIO E LAVORO PORTUALE	1	4	14	19
DIREZIONE SVILUPPO PROGRAMMI EUROPEI E INNOVAZIONE	1	2	3	6
DIREZIONE INFRASTRUTTURE LIVORNO E CAPRAIA	1	5	8	14
DIREZIONE INFRASTRUTTURE PIOMBINO E ELBA, PIANIFICAZIONE E STUDI	1	3	14	18
DIREZIONE SICUREZZA AMBIENTE E DRAGAGGI	1	5	20	26
SERVIZIO COMUNICAZIONE	0	0	2	2
AREA SEGRETERIA PRESIDENZA E PROTOCOLLO	0	1	5	6
SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE E CONSESSI	0	0	5	5
UFFICIO LEGALE	0	2	1	3
TOTALI	8	34	108	150
* 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 31/12/2023 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. 34 Quadri in servizio al 31/12/2023, i Quadri A sono 15, di cui n. 3 sono donne, e i Quadri B sono 19, 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 31/12/2023 il livello di inquadramento più basso si ferma al 5° livello. Rispetto ai n. 108 impiegati in servizio al 31/12/2023, i dipendenti inquadrati al 1° livello sono 42, di cui n. 24 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 31/12/2023, l'84% 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.

Successivamente, con avviso al personale n. 14 del 27 dicembre 2023 gli accordi individuali dei dipendenti aventi diritto sono stati prorogati al 31 dicembre 2024.



Infine, per quanto riguarda i cd “lavoratori fragili,” si rappresenta che il Decreto-legge n. 145/2023 (cd. Decreto Anticipi) ha disposto per i lavoratori fragili del settore privato un allungamento del lavoro agile emergenziale fino al 31 marzo 2024, mentre il successivo Decreto-legge n. 215/2023 (cd Decreto Mille proroghe) non ha invece previsto analoga proroga per i medesimi lavoratori del settore pubblico.

Il suddetto Regolamento sul lavoro agile dell’Ente non prevedeva tra le categorie aventi diritto allo smart working i suddetti soggetti limitandosi a rinviare all’espressa previsione di legge che – fino al termine del 31 dicembre 2023- stabiliva l’obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori in parola in quanto destinatari di una specifica tutela *ex lege*.

Con la Direttiva del 29 dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, allo scopo di sensibilizzare le Amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore già consente, ha evidenziato la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute di svolgere la prestazione in modalità agile, anche derogando al criterio di prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali che vadano nel senso sopra indicato.

Coerentemente l’Ente ha quindi disposto una modifica del vigente Regolamento – che ad oggi è in fase di formalizzazione con provvedimento presidenziale- al fine di adeguare tempestivamente le disposizioni interne e rendere concreta ed immediatamente applicata la suddetta Direttiva.

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. 6 del 16 marzo 2023, approvata dal Ministero vigilante con nota nostro prot. n. 25958 del 14 aprile 2023, prevede n. 172 unità secondo la seguente articolazione:

CATEGORIA		DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTI		11*
QUADRI	QUADRI A	17
	QUADRI B	21
IMPIEGATI	1°LIVELLO	45
	2°LIVELLO	44
	3°LIVELLO	32
	4°LIVELLO	1
	5°LIVELLO	1
TOTALE*		172



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

Personale in servizio

Alla data del 01/01/2024 risultano in servizio con contratto a tempo indeterminato (ivi compreso il personale in comando presso altre ADSP e in aspettativa), 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	18
IMPIEGATI	1°LIVELLO	41
	2°LIVELLO	41
	3°LIVELLO	24
	4°LIVELLO	1
	5°LIVELLO	0
TOTALE*		149

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

Vacanze di posti in organico e copertura anno 2023

Nel corso dell'anno 2023, 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 2023, sono state assunte le seguenti unità di personale a seguito di conclusione di procedure concorsuali/scorrimento di graduatorie vigenti/mobilità:

- Selezione T4/2022 per n. 2 unità, 3° livello professionale per copertura quota d'obbligo Legge 68/1999: assunte n. 1 unità a far data dal 1° marzo 2023 e l'altra a far data dal 15 giugno 2023.
- Selezione F3/2023 per n. 1 unità - 3° livello professionale per la Direzione Bilancio, Finanza e risorse umane: assunta a far data dal 2° maggio 2023.
- Selezione B6/2022 n. 1 unità, Quadro B per la Direzione Bilancio, Finanza e Risorse umane: assunta dal 1° febbraio 2023.
- Selezione B5/2021: scorrimento graduatoria ed assunzione n. 1 unità, 1° livello professionale a far data dal 2° maggio 2023 per Direzione Demanio Lavoro portuale.



- Mobilità esterna per n. 1 Quadro A per la Direzione Z.L.S. S.U.A. Servizi informatici Controllo interno: assunzione a far data dal 1° maggio 2023.
- Selezione F2/2022: scorrimento graduatoria ed assunzione n. 1 unità. 3° livello professionale a far data dal 1° marzo 2023 per la Direzione Infrastrutture Piombino e Elba, Pianificazione e Studi.

Fabbisogni di personale da PIAO 2023-2025 – Attuazione

Nel Piao 2023-2025 – Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” – Sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale” 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.

RIEPILOGO COPERTURA FABBISOGNO DI PERSONALE DA PIAO 2023-2025	
CATEGORIA	UNITA'
1° LIVELLO	2
2° LIVELLO	3
3° LIVELLO	8
TOTALE FABBISOGNO	13



Rispetto alla suddetta programmazione, nell'anno 2023 si è proceduto alle seguenti assunzioni:

- n. 1 unità di personale, 1° livello professionale per la Direzione Demanio, Lavoro portuale;
- n. 1 unità di personale, 3° livello professionale per la Direzione Infrastrutture Piombino e Elba, Pianificazione e Studi.

Dopo le suddette assunzioni, in attuazione di quanto previsto nel PIAO 2023-2025, è stato avviato un progetto di analisi organizzativa e dei carichi di lavoro al fine di verificare la distribuzione dei carichi lavorativi e del personale in servizio ed il reale fabbisogno di risorse umane così da poter valutare eventuali interventi sulla struttura organizzativa e sulla dotazione organica dell'Ente.

In particolare, con provvedimento segretariale n. 109 del 16 giugno 2023, è stato affidato a specifico operatore economico il servizio di analisi dei carichi di lavoro e conseguentemente avviate le attività secondo il cronoprogramma previsto in apposito progetto elaborato dalla società affidataria del servizio.

In data 23 ottobre, a conclusione dei propri lavori, la società affidataria ha trasmesso al Segretario, con nota acquisita al protocollo n. 66882, la Relazione conclusiva dell'analisi organizzativa svolta, analisi che il Segretario generale ha successivamente trasmesso, con proprie considerazioni, al Presidente, con nota prot. n. 75934 del 4 dicembre 2023, e poi ai dirigenti, con nota prot. n. 77453 del 13 dicembre 2023.

Per quanto riguarda nello specifico l'evoluzione di organico delle singole Direzioni/Aree, le risultanze della Relazione conclusiva hanno di fatto confermato i fabbisogni programmati nel PIAO 2023-2025 per l'anno 2023 consentendo, pertanto, di avviare il percorso attuativo delle n. 11 assunzioni rimaste per l'anno 2023 la cui copertura, stante le tempistiche dell'analisi come sopra rappresentate, si realizzerà nell'anno 2024 secondo le modalità di copertura che verranno ritenute maggiormente rispondenti alle esigenze dell'Ente.

Accertato il quadro di dotazione organica coperta al 1° gennaio 2024 e tenuto conto delle assunzioni di unità di personale previste e non ancora realizzate nel PIAO 2023, l'Ente ha quindi avviato la programmazione dei propri fabbisogni di personale per il periodo di riferimento (2024-2026).

Programmazione strategica delle risorse umane

Così come previsto dall'art. 6 del DL 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 2024-2026 dell'Ente e, conseguentemente, inserita nel processo avviato da questa AdSP MTS per l'adozione dello stesso nei termini di legge previsti (31 gennaio 2024).

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 diversi 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

A seguito della conclusione dell'analisi dei carichi di lavoro dell'Ente, con nota prot. n. 77985 del 14 dicembre 2023 il Segretario generale ha avviato la rilevazione dei fabbisogni di personale per gli anni 2024-2026.

Nella suddetta nota il Segretario ha invitato ciascun Dirigente a proporre, con adeguata motivazione, il fabbisogno di personale - suddiviso per qualifica professionale e struttura di assegnazione - in relazione ai compiti assegnati alla propria Direzione e agli obiettivi da raggiungere, tenuto conto delle risorse umane in servizio, di quelle cessate nel corso del 2023 e non già destinate con il precedente P.I.A.O. 2023-2025, nonché di quelle cessande nel periodo di riferimento; inoltre, come già puntualizzato con nota prot. int. n. 77453 del 13 dicembre 2023 con cui è stata inviata la relazione conclusiva dell'analisi dei carichi di lavoro dell'Ente, è stato ribadito che la richiesta di personale avrebbe dovuto essere necessariamente conforme alle risultanze della suddetta analisi, con particolare riferimento all'evoluzione di organico prospettata.

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 il processo selettivo;
- indicare la tipologia di approvvigionamento ovvero se a tempo indeterminato o facendo ricorso a rapporti di natura flessibile e, in caso di assunzione a tempo indeterminato, le modalità di copertura (selezione pubblica o progressione di carriera).

Al fine di garantire omogeneità nella suddetta rilevazione, è stata allegata l'apposita scheda predisposta dall'Area Risorse Umane in cui Dirigenti hanno potuto indicare i loro fabbisogni secondo i suddetti criteri.

Individuazione dei prioritari fabbisogni dell'Ente 2024-2026

Acquisiti i fabbisogni dei dirigenti, al fine di programmare una copertura dei fabbisogni di personale in linea con la consistenza della dotazione organica dell'Ente, preliminarmente sono



stati individuati nel triennio di riferimento gli effettivi posti vacanti in dotazione organica, tenuto conto nell'ordine:

- del personale presente al 01/01/2024;
- delle cessazioni certe nel triennio di riferimento (2024-2026) scaturenti da risoluzione obbligatoria ed automatica del rapporto di lavoro per maturazione del diritto a pensione di vecchiaia (67 anni);
- delle assunzioni già programmate nel PIAO 2023 da realizzarsi nell'anno 2024 ottenendo così il seguente quadro riassuntivo:

PROFILI	DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA DELIBERA C.G. N. 6 DEL 16.03.2023	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2024	CESSAZIONI CERTE (67° anni) TRIENNIO 2024-2026	POSTI DESTINATI DA PIAO 2023	VACANZE A SEGUITO DI ATTUAZIONE PIAO 2023
DIRIGENTI	11	9	0	0	-2
QUADRO A	17	15	-1	0	-3
QUADRO B	21	18	0	0	-3
1° LIVELLO	45	41	-1	1	-4
2° LIVELLO	44	41	-2	3	-2
3° LIVELLO	32	24	0	7	-1
4° LIVELLO	1	1	0	0	0
5° LIVELLO	1	0	0	0	-1
TOTALI	172	149	-4	11	-16

Sulla base delle suddette vacanze, l'Ente, nell'impossibilità di soddisfare tutte le richieste avanzate dai Dirigenti, ha dovuto individuare i fabbisogni prioritari in termini di maggiore rispondenza alla pianificazione triennale delle attività ed agli obiettivi strategici dell'Ente, di coerenza con le risultanze dell'analisi dei carichi di lavoro nonché di valorizzazione delle professionalità interne. Con riferimento, in particolare, a quest'ultimo aspetto, le decisioni dell'Ente hanno tenuto conto delle indicazioni fornite dal Ministero vigilante che, con nota prot. n. 37253 del 6 dicembre 2023, proprio con riferimento alle cd "progressioni di carriera" ha sostanzialmente disposto l'allineamento ad un'unica procedura di progressione di carriera per tutto il personale dipendente non dirigente cui si applica il CCNL dei lavoratori dei porti, in particolare attraverso il superamento della ripartizione in aree funzionali (area impiegati e area quadri). Questo ha consentito all'Ente di elaborare una strategia di valorizzazione delle professionalità interne più ampia ed articolata rispetto alla precedente programmazione. A conclusione della suddetta valutazione, per ciascun anno di riferimento è stato definito il soddisfacimento dall'esterno, tramite scorrimento graduatoria/concorso dei seguenti fabbisogni suddivisi per Direzione di destinazione, num. unità, categoria e livello:

DIREZIONE	ANNO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA	LIVELLO	MODALITA' DI COPERTURA
-----------	------	---------------	-----------	---------	------------------------



DEMANIO LAVORO PORTUALE	2025	1	IMPIEGATO	3°	SCORRIMENTO GRADUATORIA SE ATTINENTE O CONCORSO
-------------------------------	------	---	-----------	----	--

DIREZIONE	ANNO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA	LIVELLO	MODALITA' DI COPERTURA
SICUREZZA AMBIENTE DRAGAGGI	2024	1	IMPIEGATO	2°	CONCORSO
	2025	1	IMPIEGATO	3°	CONCORSO

DIREZIONE	ANNO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA	LIVELLO	MODALITA' DI COPERTURA
INFRASTRUTTURE PIOMBINO E ELBA, PIANIFICAZIONE E STUDI	2025	1	IMPIEGATO	3°	CONCORSO

DIREZIONE	ANNO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA	LIVELLO	MODALITA' DI COPERTURA
INFRASTRUTTURE LIVORNO E CAPRAIA	2025	1	IMPIEGATO	3°	CONCORSO

DIREZIONE	ANNO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA	LIVELLO	MODALITA' DI COPERTURA
BILANCIO, FINANZA E RISORSE UMANE	2024	2	IMPIEGATI SEDE LIVORNO E SEDE PIOMBINO	3°	SCORRIMENTO GRADUATORIA SE ATTINENTE O CONCORSO
	2025	1	IMPIEGATO	3°	CONCORSO

DIREZIONE	ANNO	NUMERO UNITA'	CATEGORIA	LIVELLO	MODALITA' DI COPERTURA
TRASPARENZA ANTICORRUZIONE FORMAZIONE PROMOZIONE	2024	1	IMPIEGATO	3°	SCORRIMENTO GRADUATORIA SE ATTINENTE O CONCORSO

RIEPILOGO COPERTURA FABBISOGNI DI PERSONALE DALL'ESTERNO NEL TRIENNIO 2024-2026		
CATEGORIA	UNITÀ	MODALITÀ
2° LIVELLO	1	CONCORSO



3° LIVELLO	8	CONCORSO
TOTALE COPERTURA FABBISOGNO TRAMITE CONCORSO NEL TRIENNIO 2024-2026	9	

Oltre alle suddette coperture dall'esterno, sono inoltre previste nel triennio n. 22 progressioni di carriera e pertanto il totale di copertura nel triennio è così rappresentato:

RIEPILOGO COPERTURA FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026	
MODALITÀ	UNITÀ
CONCORSO	9
PROGRESSIONI DI CARRIERA	22
TOTALE COPERTURA FABBISOGNO	31

Strategia di copertura del fabbisogno

Per quanto riguarda le modalità di copertura del fabbisogno, nella programmazione 2024-2026 per i livelli più alti di inquadramento è stata valutata, in via prioritaria, la possibilità di valorizzare le professionalità interne e, conseguentemente, a seguito di una preventiva ricognizione in ordine alla compatibilità tra le competenze e l'esperienza possedute dal personale interno e le esigenze dell'Ente, rispetto alle n. 31 unità di fabbisogno, è stata data prevalenza come modalità di copertura alla progressione di carriera, che si prevedono di realizzare per complessive n. 22 unità lavorative nel triennio di riferimento.

Per i profili più bassi invece è stata data prevalenza all'ingresso dall'esterno, tramite in via prioritaria lo 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.

La strategia di copertura come sopra delineata consente di far fronte ai fabbisogni dell'Ente con il duplice vantaggio di valorizzare il capitale umano ed incidere con minore impatto sulla spesa di personale, in quanto la progressione di carriera impatta, per i profili più alti, solo per il differenziale tra categoria/livelli di appartenenza e quelli di arrivo, rilegando il costo intero per assunzioni ex novo ai livelli più bassi.

Proiezione dotazione organica

A seguito dell'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni come sopra delineato, la dotazione organica dell'ente, a processo concluso, risulterà come di seguito indicato



PROFILI	DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA DELIBERA C.G. N. 6 DEL 16.03.2023	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2024	CESSAZIONI CERTE (67° ANNI) TRIENNIO 2024-2026	POSTI DESTINATI DA PIAO 2023	VACANZE A SEGUITO DI ATTUAZIONE PIAO 2023	PROIEZIONE PERSONALE IN SERVIZIO CON PIAO 2024-2026	VACANZE A SEGUITO DI ATTUAZIONE PIAO 2024-2026
DIRIGENTI	11	9	0	0	-2	9	-2
QUADRO A	17	15	-1	0	-3	17	0
QUADRO B	21	18	0	0	-3	19	-2
1° LIVELLO	45	41	-1	1	-4	44	-1
2° LIVELLO	44	41	-2	3	-2	44	0
3° LIVELLO	32	24	0	7	-1	31	-1
4° LIVELLO	1	1	0	0	0	1	0
5° LIVELLO	1	0	0	0	-1	0	-1
TOTALI	172	149	-4	11	-16	165	-7

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, tenuto conto degli indirizzi di programmazione strategica, degli obiettivi dell'Ente e al fine di concorrere alla creazione del valore pubblico, l'AdSP MTS provvede annualmente a rilevare le esigenze formative del personale assegnato alle direzioni.

L'analisi in parola viene realizzata attraverso l'invio ai dirigenti di schede di rilevazione e monitorando le attività formative realizzate nei precedenti anni, nonché l'impatto delle stesse sull'attività lavorativa. Le esigenze rilevate sono fondamentali per strutturare il Piano



Formativo che miri al potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, sia obbligatorie che specialistiche, del personale, rendendo le strutture organizzative efficienti e performanti per raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente. Gli ambiti di intervento, a titolo esemplificativo, riguardano gli aspetti amministrativi, contabili, gestionali, legali, operativi, necessari al fine di ottemperare a disposizioni di legge in materia di sicurezza, security, anticorruzione, trasparenza, privacy, digitalizzazione e cybersecurity.

Per attivare le iniziative previste dal Piano di formazione, si provvede annualmente a predisporre una proposta di budget che tiene conto delle risorse finanziarie interne.

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.

Nel 2024 sarà sperimentato nei corsi formativi 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.

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 inconfiribilità 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:

Tipologia di procedimenti oggetto del monitoraggio	Numero minimo di procedimenti oggetto del monitoraggio	Tempistiche del monitoraggio
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 le 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.