



We support the Sustainable Development Goals

---

# Bilancio di Sostenibilità 2021



Autorità di Sistema Portuale  
del Mar Ligure Occidentale





07.

## 7. Sostenibilità organizzativa

La capacità di un sistema di creare valore nel contesto territoriale in cui è inserito dipende anche dalle scelte compiute per la valorizzazione delle risorse che vi operano. Nel seguito sono illustrate le politiche di AdSPMLO in ambito organizzativo e gestionale, finalizzate a migliorare la qualità del lavoro e garantire la work-life balance dei dipendenti dell'Ente.

### 7.1. La gestione del personale

Come ogni Ente della Pubblica Amministrazione, AdSPMLO predispone, su orizzonte temporale triennale, le strategie e gli obiettivi di assetto organizzativo attraverso il Piano dei Fabbisogni di Personale, secondo principi di efficienza ed efficacia e di ottimale distribuzione delle risorse, prevedendo anche il necessario ricambio generazionale.

L'istituzione dell'Autorità di Sistema introdotto dal Decreto di riforma del 2016, a integrare le preesistenti Authority di Genova e Savona, ha comportato un profondo cambiamento organizzativo e gestionale interno all'Ente, con riflessi sulle relazioni con tutti gli stakeholder coinvolti nei processi portuali e logistici, coerentemente con il rinnovato assetto strategico e relazionale che ha coinvolto il sistema di due tra i fondamentali snodi portuali del Paese.

L'effettivo accorpamento di due enti caratterizzati da profonde differenze di contesto ha reso necessario attivare un processo di adattamento delle procedure e delle attività interne e, conseguentemente, anche il riassetto dell'organico anche in una logica di adeguamento alle nuove funzioni preposte all'Autorità di Sistema. La pandemia di Covid-19 ha, inoltre, accelerato il processo di digitalizzazione delle procedure, imponendo nuove forme e modalità di organizzazione del lavoro.

La riforma del D.L.169/2016 ha rinnovato la governance dei porti nazionali e ha fornito una spinta al cambiamento organizzativo delle Authority e alla semplificazione e digitalizzazione delle procedure.

#### 7.1.1. L'organico di AdSPMLO

A partire dalla sua costituzione AdSPMLO, ha operato importanti interventi organizzativi per allineare la composizione dell'organico alle nuove necessità, superando lo storico sottodimensionamento del personale in servizio rispetto alla dotazione organica vigente fino al dicembre 2021, dovuto anche all'importante flusso in uscita per pensionamento, soprattutto per effetto della c.d. "quota 100".

Per affrontare i molteplici obiettivi assegnati all'Ente si è infatti proceduto, d'intesa col Ministero vigilante, ad un ampliamento dell'organico da 282 a 335 unità.

## Il personale di AdSPMLO:

282 dipendenti

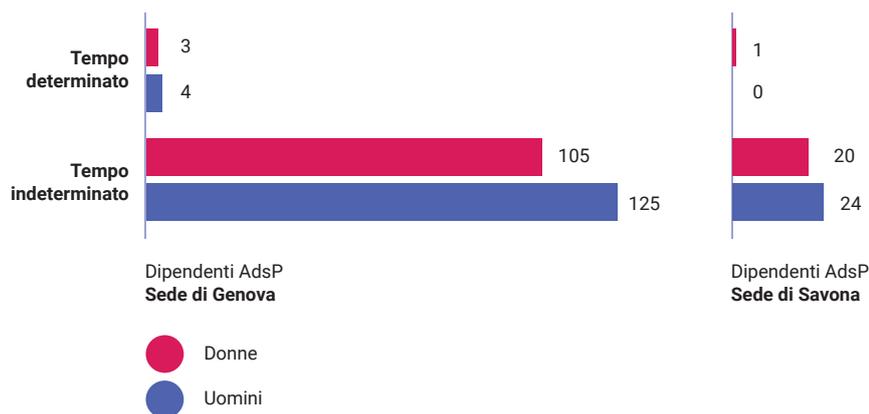
238 Genova

44 Savona

47% donne

53% uomini

Alla data del 31 dicembre 2021, AdSPMLO contava dunque 282 dipendenti, totalmente occupati in Italia e, specificamente, presso le sedi di Genova e Savona. È la sede di Genova ad assorbire grossa parte delle risorse, con un organico complessivo di 238 unità, mentre nella sede di Savona sono impiegati 44 dipendenti. Su entrambe le sedi, le assunzioni a tempo indeterminato rappresentano quasi l'intera forza lavoro dell'Ente (circa il 98% del totale).



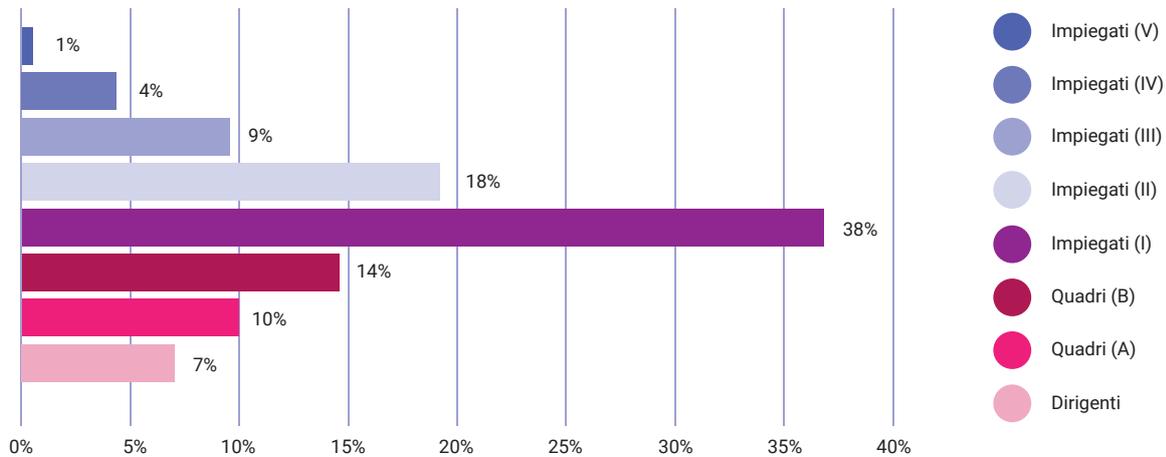
Graf. 7.1 - Dipendenti AdSPMLO per sede, genere e forma contrattuale (2020-2021)

Dal punto di vista della parità di genere, l'Ente si attesta su livelli di complessivo equilibrio, rappresentando un esempio virtuoso rispetto alla media nazionale e rispetto al cluster marittimo-portuale: all'anno 2021, sul totale di 282 dipendenti, 132 sono donne, pari a circa il 47%, di cui solo 4 assunte a tempo determinato.

Per far fronte alle esigenze delineate dal POT e riflesse nel Piano dei fabbisogni di personale, a fronte di 97 cessazioni a decorrere dal 1° gennaio 2017, AdSPMLO ha proceduto, fino al 31 dicembre 2021, con 100 nuove assunzioni (delle quali il 41% donne), 105 progressioni, 14 trasformazioni a tempo indeterminato. Il tasso di turnover registrato sul periodo 2017-2021 è, pertanto, del 97%.

Superata nel 2021 la fase emergenziale seguita al crollo del ponte Morandi e agli altri eventi calamitosi del 2018, si apre una stagione di consolidamento e perfezionamento organizzativo, sulla base dell'esperienza acquisita. Per l'anno 2022 il fabbisogno di personale complessivo stimato è di 325 unità (+13,2% rispetto alla condizione al 31 dicembre 2021, per un totale di 43 unità).

Per quanto attiene alla disciplina del rapporto di lavoro, ai dipendenti assunti con incarichi non dirigenziali sono applicate le condizioni di lavoro previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) dei Lavoratori dei Porti, a cui fanno riferimento per l'inquadramento del personale dipendente anche le imprese ex artt. 16 e 17 della L. 84/94 e successive modifiche e integrazioni, nonché i terminal ex art. 18. Il trattamento economico del personale dipendente di AdSPMLO è definito dal Contratto Nazionale che stabilisce gli importi degli stipendi base per ciascun livello di inquadramento, senza differenze retributive legate al genere.



Graf. 7.2 - Dipendenti AdSPMLO per livello di inquadramento (2021)

Il rapporto di lavoro del personale dirigente della AdSP, incluso il Segretario Generale, è invece disciplinato dall'accordo sul rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (Confindustria e Federmanager).

Le procedure di selezione dell'Autorità di Sistema Portuale sono rivolte in prevalenza alla ricerca di personale altamente qualificato: l'80% degli assunti nel periodo 2017/21 possiede il titolo di laurea. I criteri di reclutamento di personale unitamente alle numerose cessazioni per pensionamento hanno prodotto, quale effetto combinato del turnover, l'aumento del tasso di scolarizzazione nonché il possesso di competenze più adeguate rispetto alle mutate esigenze storiche di contesto dell'Ente.

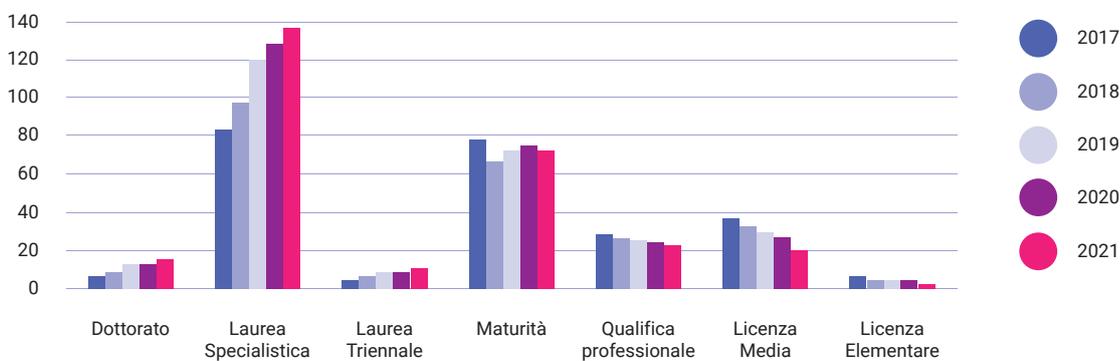
In particolare, è da segnalare l'aumento di personale in possesso di titolo di laurea specialistica, che al 31 dicembre 2021 rappresenta oltre un dipendente su due (55%).

AdSPMLO ha una struttura in forte rinnovamento e in crescita, con spazio per nuove competenze e professionalità di alto profilo.

Nel 2021 è laureato

55% del personale

70% dei nuovi assunti



Graf. 7.3 - Evoluzione del personale AdSPMLO per titolo di studio (2017-2021)



## 7.2. Politiche di welfare

Il benessere dei dipendenti è al centro delle politiche aziendali, tramite assistenza sanitaria integrativa per la tutela della salute e misure a sostegno della genitorialità e la dimensione familiare.

AdSPMLO applica policy organizzative interne per tutelare il benessere dei dipendenti. Le politiche sono sviluppate con un approccio condiviso, orientato a generare impatti di lungo termine in termini di self-development, sviluppo professionale, salute personale, vita sociale e, non ultimo, ad attivare ricadute positive in termini di performance lavorative.

L'assistenza assicurativa garantisce ai dipendenti supporto rispetto a diverse evenienze riguardanti la sfera della salute propria e del nucleo familiare:

- assistenza sanitaria integrativa “di base”, derivante dalla contrattazione collettiva nazionale dei lavoratori dei porti, a favore del personale dipendente (quadri ed impiegati) e dei familiari.
- Assistenza sanitaria integrativa “specificata”, per ricoveri e prestazioni specialistiche.
- Polizza caso morte, per la corresponsione di un capitale a favore degli eredi in caso di decesso di un dipendente.

Inoltre, è stata istituita una forma di previdenza complementare facoltativa, per integrare la pensione obbligatoria attraverso l'investimento sui mercati finanziari. In caso di adesione, l'istituto è alimentato dalla contribuzione prevista a carico del datore di lavoro, del dipendente e del trattamento di fine rapporto, secondo percentuali previste dalla normativa generale in materia e dalle delibere ed accordi intercorsi.

Altre misure riguardano la genitorialità, la dimensione familiare e il diritto allo studio:

- Anticipazione della retribuzione per tre mensilità a tutti i dipendenti in condizioni di particolare necessità.
- Anticipazione fino al 70% del T.F.R. per eventualità quali: spese sanitarie, acquisto della prima casa, spese durante l'astensione facoltativa per maternità, spese durante i congedi per formazione.
- Erogazione di 60 borse di studio all'anno per i figli dei dipendenti, a qualsiasi livello del percorso di istruzione.
- Contributo asilo nido per sostenere le famiglie e tutelare il lavoro dei genitori.

Rispetto all'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata e familiare, è di particolare importanza il congedo parentale, ossia il periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso, per legge, ai genitori dipendenti per prendersi cura di un nuovo nato nei suoi primi anni di vita.

Nel 2020 sono stati 37 i dipendenti con diritto al congedo (di cui 23 donne) e 28 di loro (circa il 75%), hanno scelto di usufruirne (solo il 60% delle donne aventi diritto ne ha fatto richiesta). Nel 2021, su un totale di 20 aventi diritto (di cui 7 donne), ne hanno usufruito in 16, pari a circa l'80% (85% fra le donne).

In entrambi gli anni il tasso di rientro dal congedo parentale è stato del 100%.

|   | 2020      | 2021      |
|---|-----------|-----------|
| <b>Dipendenti AdSP aventi diritto al congedo parentale - Totale</b>                           | <b>37</b> | <b>20</b> |
| di cui - Uomini   | 14        | 13        |
| di cui Donne  | 23        | 7         |
| <b>Dipendenti AdSP che hanno usufruito del congedo parentale - Totale</b>                     | <b>28</b> | <b>16</b> |
| di cui - Uomini   | 12        | 10        |
| di cui Donne  | 16        | 6         |
| <b>Dipendenti AdSP rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale - Totale</b> | <b>28</b> | <b>15</b> |
| di cui - Uomini   | 12        | 10        |
| di cui Donne  | 16        | 5         |

Tab. 7.1 - Accesso al congedo parentale fra i dipendenti di AdSPMLO (2020-2021)

### Focus: Lo Smart Working

AdSPMLO ha introdotto in via sperimentale lo Smart Working nel 2018: questa esperienza ha consentito di organizzare al meglio il lavoro da remoto durante l'emergenza Covid.

Nel 2018 AdSPMLO ha avviato in fase sperimentale la modalità di Smart Working su una base di 20 dipendenti. La sperimentazione effettuata ha permesso all'Ente di essere pronto ad implementare immediatamente questa modalità di lavoro al deflagrare della crisi pandemica, quando circa il 90% del personale dell'Ente è stato pienamente operativo da remoto.

Questo risultato è stato possibile grazie alla dotazione di pc portatili con docking station e all'allestimento di collegamenti VPN per l'accesso da remoto a tutti i sistemi aziendali, avviata già prima della pandemia nell'ambito dei programmi di digitalizzazione dell'Ente.

L'esperienza ha rappresentato anche una spinta all'accelerazione dei processi di digitalizzazione, per incrementare l'efficienza delle attività e migliorare il bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti.

La progressiva evoluzione della situazione pandemica e l'allentamento delle misure emergenziali hanno quindi determinato una modifica al regime di smart working: il numero di dipendenti che ne beneficiano dal 1° novembre 2021 è diminuito a 150, per risalire a circa 170 dal 1° gennaio 2022, in seguito ad accordi individuali di lavoro agile o telelavoro.

## 7.3. La formazione del personale

AdSPMLO dedica sempre maggiori investimenti alla crescita professionale del personale.

Nel 2021:

2477 ore erogate

+28% rispetto al 2020

Le grandi trasformazioni che hanno interessato il cluster portuale negli ultimi anni hanno comportato la necessità di adeguare e aggiornare le competenze professionali dei lavoratori del settore.

Per quanto riguarda AdSPMLO è necessaria sia l'acquisizione e il continuo aggiornamento delle conoscenze tecniche, sia l'ampliamento delle soft skill, ossia le competenze "non tecniche", fondamentali per consentire una più agile gestione delle attività e dei processi complessi che coinvolgono l'ente nelle relazioni con i suoi stakeholder.

La formazione del personale è programmata in funzione degli effettivi bisogni di competenze e delle esigenze legate allo sviluppo delle professionalità.

Anche nel corso della pandemia da Covid 19 è stata garantita la continuità della formazione, mediante l'utilizzo di piattaforme online. Nel 2020 sono state erogate 1.929 ore di formazione, con un incremento del 25% rispetto agli anni precedenti. Nel 2021 si è registrato un ulteriore crescita del 28%, anche in virtù della diffusione delle metodologie di formazione a distanza, che meglio conciliano, dal punto di vista logistico e di flessibilità, l'esigenza di aggiornamento con l'agenda lavorativa.

| Formazione ai dipendenti AdSPMLO                                | 2020         | 2021         |
|---|--------------|--------------|
| <b>Ore di formazione erogate - Totale dipendenti</b>            | <b>1.929</b> | <b>2.477</b> |
| Ore di formazione erogate - Uomini                              | 824          | 1218         |
| Ore di formazione erogate - Donne                               | 1.105        | 1259         |
| Ore di formazione erogate - Dirigenti                           | 220          | 236          |
| Ore di formazione erogate - Personale non dirigente             | 1.709        | 2241         |
| <b>Ore medie di formazione annua per dipendente (GRI 404-1)</b> | <b>7,97</b>  | <b>8,78</b>  |
| Ore di formazione erogate - Uomini                              | 6,65         | 18,18        |
| Ore di formazione erogate - Donne                               | 9,36         | 20,98        |
| Ore di formazione erogate - Dirigenti                           | 14,67        | 15,73        |
| Ore di formazione erogate - Personale non dirigente             | 7,53         | 20,01        |

Tab. 7.2 - Formazione ai dipendenti AdSPMLO (2020-2021)

#### Focus: La formazione del personale delle imprese portuali

Attraverso le indagini svolte dalla Direzione Pianificazione e Sviluppo, vengono effettuate puntuali rilevazioni in materia di occupazione sulle imprese del cluster Ports of Genoa, nell'ambito della definizione del Piano Organico del Porto. Tale attività permette di studiare il numero degli addetti presenti, la loro distribuzione e le mansioni ed identificare il cambiamento dei profili occupazionali in porto.

Particolare attenzione viene rivolta alle aziende di lavoro portuale temporaneo: AdSPMLO ha consolidato i percorsi per finanziare l'attività di formazione del personale delle compagnie portuali, allo scopo di mantenere e sviluppare i livelli di professionalità e specializzazioni rispetto all'evoluzione della domanda.

L'Ufficio Territoriale di Genova, inoltre, cura annualmente l'erogazione di un corso, realizzato in collaborazione con l'Azienda Sanitaria Locale, destinato ai lavoratori portuali neoassunti per presentare il compendio delle norme portuali e descrivere le misure di prevenzione legate ai rischi delle attività.

## 7.4. La valutazione del personale

La valutazione del personale di AdSPMLO è effettuata periodicamente mediante metodi idonei a programmare, misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella aziendale, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi. Il Ciclo delle Performance si compone in sequenza Piano delle Performance, seguito dalla Misurazione e Valutazione delle Performance e, a valle, la rendicontazione della Relazione sulla Performance.

I risultati del personale di AdSPMLO sono valutati secondo il Piano di Performance aziendale ed il punteggio individuale determina la componente retributiva variabile.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ente stabilisce gli Obiettivi di Performance per il personale, prevalentemente determinati quali declinazione degli Obiettivi Strategici aziendali e successivamente articolati in Obiettivi Operativi mediante appositi Programmi Operativi.

Gli obiettivi assegnati al personale, di tipo qualitativo o quantitativo, sono correlati alle rispettive aree di responsabilità e al profilo professionale e di competenza. Il processo valutativo consente di definire per ciascun dipendente il punteggio di Performance Individuale, che determina la componente retributiva variabile da corrispondere.



## 7.5. Le politiche per la trasparenza

Le politiche in materia di anticorruzione adottate dall'Ente, in capo alla Direzione Bilancio, Finanza e Controllo, costituiscono un elemento di particolare rilevanza per la governance di AdSPMLO.

Il processo prende il via con l'elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), aggiornato ogni anno. Con l'entrata in vigore del D.L. 80/2021, le attività in materia di anticorruzione e trasparenza sono confluite all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e si articolano nei seguenti elementi:

- soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione.
- Valutazione di impatto del contesto esterno ed interno delle attività dell'Autorità.
- Mappatura dei processi.

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti.
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

A chiusura dell'anno viene redatta la Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a rendicontazione delle attività svolte.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è nominato dal Presidente tra i dirigenti apicali dell'Ente: l'incarico presuppone una profonda conoscenza del funzionamento dell'Amministrazione e delle sue dinamiche interne, e una vasta esperienza in materia di anticorruzione e trasparenza. Le attività del RPCT si svolgono con il supporto dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, e con il supporto metodologico dell'Organismo Indipendente di Valutazione, dei Referenti e delle altre figure di Responsabile.

Correttezza amministrativa, trasparenza e anticorruzione, sono una priorità assoluta per AdSPMLO, che declina rischi e contromisure tramite il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Come previsto dalle indicazioni di ANAC, per realizzare l'integrazione tra performance e anticorruzione è prevista l'assegnazione di specifici obiettivi ai dirigenti in materia di anticorruzione e di trasparenza, che rientrano nelle valutazioni ai fini della performance aziendale per la corresponsione dell'indennità di risultato.

In merito alle misure di prevenzione per contrastare e ridurre il rischio di corruzione sono proposti interventi di carattere generale, tra cui:

- L'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Amministrazione, che regola le condotte dei dipendenti, orientandole alla miglior cura dell'interesse pubblico, a integrazione del Codice Nazionale per i dipendenti pubblici.
- Gli strumenti per la prevenzione del conflitto di interesse.
- La programmazione della rotazione del personale e degli incarichi.
- La programmazione di attività formative in materia di anticorruzione.
- L'implementazione di strumenti mirati all'informatizzazione dei processi dell'Ente (monitoraggio opere pubbliche, contabilità, e-procurement).
- La gestione delle istruttorie inerenti all'accesso civico semplice e generalizzato, anche attraverso procedure informatizzate, quale strumento previsto dalla norma allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.
- La tutela del whistleblower (il dipendente pubblico che segnala condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro) attraverso il sistema informatizzato di segnalazioni predisposto dall'ANAC.

Nel PTPCT, inoltre, è definita la metodologia di analisi del rischio, basata sul principio di prudenza e su di un sistema di misurazione qualitativo, che si esplicita attraverso l'identificazione di criteri, tradotti operativamente in indicatori, in grado di fornire le informazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue fasi a potenziali eventi corruttivi.

L'attività di mappatura dei processi e della valutazione dei livelli di rischio coinvolge tutte le strutture dell'Ente e tutte le attività aziendali.

In particolare:

- Acquisizione e gestione del personale.
- Contratti pubblici.
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- Affari legali e contenzioso.
- Incarichi e Nomine.
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.
- Concessioni e autorizzazioni.
- Scadenza e rinnovo della concessione.
- Vigilanza e attività ispettiva nelle sedi portuali.

I risultati di valutazione per l'anno 2021 sono riepilogati nella tabella seguente.

| Area di monitoraggio  | Operazioni valutate per rischio corruzione |            | Rischi significativi identificati  |
|---|--|------------|--|
|   | Numero                                     | % totale   |  |
| <b>Acquisizione e gestione del personale</b>  | <b>34</b>                                  | <b>4%</b>  | Discrezionalità nella scelta dei soggetti.<br>Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione.<br>Individuazione di commissari non idonei.  |
| <b>Contratti pubblici</b>   | <b>90</b>                                  | <b>10%</b> | Definizione dei requisiti di accesso alla gara al fine di favorire un'impresa.<br>Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara.<br>Abuso del provvedimento di revoca del bando. |
| <b>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b> | <b>224</b>                                 | <b>24%</b> | Volontario mancato coinvolgimento di tutti gli uffici per arrecare un vantaggio o uno svantaggio a terzi.<br>Abuso nel rilascio di autorizzazioni al fine di agevolare determinati soggetti.   |

Continua nella pagina seguente

| Area di monitoraggio   | Operazioni valutate per rischio corruzione |            | Rischi significativi identificati  |
|--|--|------------|--|
|  | Numero                                     | % totale   |  |
| <b>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b> | <b>61</b>                                  | <b>7%</b>  | <p>Mancato rispetto di norme nazionali e comunitarie nel rilascio di autorizzazioni.</p> <p>Riconoscimento indebito di indennità di mancato avviamento al lavoro temporaneo portuale.</p> <p>Discrezionalità nel trattamento delle pratiche.</p> <p>Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi.</p> <p>Rischio di pressioni particolaristiche da parte di privati.</p> |
| <b>Concessioni e Autorizzazioni</b>  | <b>281</b>                                 | <b>30%</b> | <p>Rischi di pressioni corruttive da parte degli operatori.</p> <p>Rischio di azioni tese a restringere la platea dei partecipanti alla gara.</p> <p>Rischio di pressioni particolaristiche da parte di privati.</p>   |
| <b>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>  | <b>140</b>                                 | <b>16%</b> | <p>Alterazione dei dati di bilancio.</p> <p>Mancata verifica dei documenti di entrata.</p> <p>Erronea applicazione dei sistemi di calcolo.</p> <p>Mancata verifica dei documenti allegati al decreto di liquidazione.</p> <p>Rendicontazione di spese già finanziate da altri contributi.</p>  |

Tab. 7.3 - Attività di valutazione dei rischi 2021

Nel 2021 sono stati organizzati due seminari formativi in materia di prevenzione della corruzione, con la collaborazione del CERVAP (Centro di Ricerca sul Valore Pubblico), Dipartimento di Economia e Management dell'Università degli studi di Ferrara, specificatamente dedicati al personale dirigenziale dell'Ente, incentrati sulle attività propedeutiche all'aggiornamento del Piano (mappatura dei processi, identificazione degli eventi rischiosi, analisi del contesto esterno/interno e trattamento del rischio).

| <b>Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzionae</b>  | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
|--|-------------|-------------|
| <b>Numero di membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione di AdSPMLO</b> | <b>2</b>    | <b>2</b>    |
| % sul totale   | 100%        | 100%        |
| <b>Numero di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione di AdSPMLO</b>                    | <b>277</b>  | <b>282</b>  |
| % sul totale   | 100%        | 100%        |
| <b>Numero di membri dell'organo di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione di AdSPMLO</b>                           | <b>2</b>    | <b>2</b>    |
| % sul totale   | 100%        | 100%        |
| <b>Numero di dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione di AdSPMLO</b>  | <b>222</b>  | <b>18</b>   |
| % sul totale   | 80%         | 6%          |

Tab. 7.4 - Formazione e informazione in materia di prevenzione della corruzione

A decorrere dall'adozione del documento di Addendum al PTPCT 2021-2023, le azioni di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione vengono svolte sulla base delle "Linee Guida per la definizione di un sistema di monitoraggio interno delle misure di prevenzione della corruzione". In particolare, è previsto:

- il monitoraggio di primo livello, attuato in autovalutazione dal dirigente della U.O.
- Il monitoraggio di secondo livello, attuato dal RPCT con la struttura di supporto.
- Una modalità di verifica del monitoraggio di secondo livello.

Per il 2021, così come per gli anni precedenti, non si ha evidenza di episodi corruttivi e non sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti AdSPMLO.

Nel 2021, come negli anni precedenti, non si sono registrati episodi di corruzione accertati o cause intentate contro AdSPMLO o i suoi dipendenti.

| <b>Episodi di corruzione</b>  | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
|---|-------------|-------------|
| <b>Numero di eventi corruttivi</b>  | <b>0</b>    | <b>0</b>    |
| Numero di episodi di corruzione accertati riguardanti i dipendenti AdSPMLO                            | 0           | 0           |
| Numero di episodi di corruzione accertati riguardanti i partner commerciali AdSPMLO                   | n.d.        | n.d.        |
| Numero di cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro AdSPMLO o i suoi dipendenti | 0           | 0           |

Tab. 7.5 - Episodi di corruzione

AdSPMLO partecipa anche al tavolo di confronto In materia di anticorruzione presso Assoporti, che riunisce regolarmente i RPCT delle Autorità di Sistema per definire modelli comuni riguardo le policy di trasparenza e anticorruzione.

Nell'ambito dell'aggiornamento del Piano Triennale, ogni anno viene eseguito un procedimento di consultazione pubblica, tramite la pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'Ente. Inoltre, in ottemperanza alla normativa in materia di trasparenza, vengono organizzate le giornate pubbliche per la trasparenza, come strumento settoriale di dialogo con gli stakeholder.

Rispetto al principio della trasparenza, AdSPMLO risponde a quanto previsto per le Amministrazioni Pubbliche sull'accessibilità ai documenti amministrativi e ad altre informazioni obbligatorie riguardanti l'organizzazione e l'attività degli enti, che deve essere garantita a chiunque ne faccia apposita richiesta. Nella pratica, AdSPMLO attua tale principio mediante la tempestiva pubblicazione sul sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Riguardo alle richieste di accesso alle informazioni, si segnala che nel 2021 sono pervenute:

- 2 richieste di accesso civico semplice, di cui una ha comportato un adeguamento della pubblicazione.
- 8 richieste di accesso civico generalizzato (2 nel primo semestre e 6 nel secondo semestre dell'anno), riguardanti i seguenti settori: contratti pubblici; delibere di comitato; provvedimenti ampliativi con effetto economico diretto.

Infine, si segnala che non si riscontrano negli ultimi 3 anni episodi di denunce riguardanti le violazioni della privacy o la perdita di dati degli stakeholder.

AdSPMLO risponde alle prescrizioni vigenti per la Pubblica Amministrazione in materia di trasparenza amministrativa, garantendo l'accessibilità alle informazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Nel 2021:

2 richieste di accesso civico semplice

8 richieste di accesso civico generalizzato

---

**Specifiche Disclosure GRI trattate all'interno della sezione:** Disclosure 202-2 Proporzione di senior manager/alti funzionari assunti dalla comunità locale, Disclosure 205-1 Operazioni valutate per rischi legati alla corruzione, Disclosure 205-2

Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione, Disclosure 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese, Disclosure 401-1 Nuove assunzioni e turnover, Disclosure 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato, Disclosure 401-3 Congedo parentale, Disclosure 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, Disclosure 403-2

Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti, Disclosure 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Disclosure 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Disclosure 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti.

Scarica il bilancio di sostenibilità completo sul sito web [portsofgenoa.com](http://portsofgenoa.com) al [seguito link](#)  
oppure inquadra il codice QR:



Autorità di Sistema Portuale  
del Mar Ligure Occidentale

