PROVINCIA DI LIVORNO SVILUPPO srl

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

2025 - 2027

Indice

Premessa
1 Processo di adozione del Piano anticorruzione e nomina del responsabile
2 Funzioni societarie, organigramma e nomina dei referenti
3 Individuazione delle aree di rischio, valutazione e misure di prevenzione
4 Attività di formazione
5 Codice etico
6 Codice di comportamento
7 Responsabilità e sanzioni
8 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
9 Attuazione del Piano e recepimento di eventuali modifiche normative

Premessa

Provincia di Livorno Sviluppo srl è società strumentale della Provincia di Livorno (titolare del 70% del capitale sociale) e dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale (30% del capitale sociale). La compagine societaria è interamente pubblica.
La legge n. 190 del 6 novembre 2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. legge anticorruzione), stabilisce una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali ed anche nelle società partecipate dagli enti pubblici. La legge menziona espressamente tra i soggetti tenuti all'applicazione della normativa anticorruzione i soggetti di diritto privato sottoposti al controllo di regioni, province autonome ed enti locali (art. 1, comma 60).
In sintesi, la normativa sull'anticorruzione si pone i seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare la capacità dell'ente di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- valorizzare gli strumenti di contrasto e prevenzione degli atti corruttivi già in uso
- sensibilizzare tutto il personale dipendente e non appartenente ai destinatari della Legge n. 190 del 2012
- comunicare in maniera propositiva alla cittadinanza, all'utenza, agli stakeholders per promuovere e diffondere la cultura della legalità.

Il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (convertito in legge n. 114/2014) attribuisce all'ANAC le funzioni in materia di prevenzione della corruzione ivi inclusi compiti di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione delle misure anticorruzione e quelle relative alla predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione e dei suoi aggiornamenti.
Il Piano Nazionale Anticorruzione triennale (PNA) – annualmente aggiornato - stabilisce espressamente che i propri contenuti siano rivolti anche alle società partecipate. In base al PNA, in attuazione alle disposizioni contenute nella legge n. 190 del 2012, le società controllate devono pertanto:

- assumere ogni iniziativa utile e necessaria per l'attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni e dei dati richiesti
- dotarsi di un Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.). A seguito di innovazioni normative nel Piano si ricomprendono, in un unico documento, anche tutti gli aspetti della Trasparenza
- nominare un responsabile per la prevenzione della corruzione che provvede alla predisposizione, aggiornamento ed attuazione del P.T.P.C.
- trasmettere il Piano di prevenzione della corruzione alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale.

Il P.T.P.C. rappresenta lo strumento attraverso il quale la società sistematizza e descrive il processo finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. Il piano definisce un programma di attività e azioni operative derivanti da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo. Il P.T.P.C. indica le aree di rischio ed i loro rischi specifici, le misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici ed i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura.
Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", stabilisce all'art. 2-bis (introdotto dal D.Lgs. 97/2016 in sostituzione dell'art. 11 comma 2), che alle società in partecipazione pubblica con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni

pubbliche si applica la medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni.
La normativa disciplina la pubblicazione nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni e delle società controllate dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione. Definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.
Il decreto prevede la predisposizione e l'aggiornamento di un programma triennale per la trasparenza e l'integrità e che le misure di tale Programma siano collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione.
A tal fine, il Programma per la trasparenza costituisce di norma una sezione del Piano di prevenzione della corruzione.
Il decreto legislativo 33/2013 definisce i contenuti del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e individua gli obblighi di pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai fini dell'accessibilità totale. Prevede inoltre che il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, possa svolgere anche le funzioni di responsabile per la trasparenza.
Il Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", all'art.22 (Trasparenza) ribadisce che "le società a controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, secondo le previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33".
La disciplina persegue l'obiettivo di semplificare le attività delle amministrazioni nella materia, ad esempio unificando in un solo strumento il PTPC e il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità (PTTI).
Per le società in partecipazione pubblica il comma 2-bis dell'art. 1 della legge 190/2012 (introdotto dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016) non prevede alcuna espressa disciplina in materia di adozione di misure di prevenzione della corruzione. In linea con l'impostazione della determinazione ANAC 8/2015, le società dovrebbero adottare il modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300), ferma restando la possibilità di programmare misure organizzative ai fini di prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012.
Provincia di Livorno Sviluppo srl, per quanto detto sopra, ha predisposto un unico strumento che include il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione ed il Programma Triennale della Trasparenza e l'Integrità (come sezione del PTPC).
Le disposizioni normative (art. 1, comma 8, legge 190/2012) prevedono che il PTPC debba essere trasmesso all'ANAC secondo le modalità che ANAC stesso predispone e attraverso la pubblicazione del PTPC sul sito istituzionale, sezione "Società Trasparente/Altri contenuti".

1. Processo di adozione del Piano Anticorruzione e nomina del responsabile

La società ha, in fase di prima applicazione delle norme concernenti la prevenzione della corruzione, adottato il "modello 231" e, con decisione del CdA del 4 dicembre 2013, ha deliberato – secondo le indicazioni pervenute dall'allora socio unico Provincia di Livorno – di applicare – per quanto pertinente - il Piano anticorruzione della Provincia di Livorno stessa (socio controllante di maggioranza assoluta). Tutte le azioni conseguenti sono state realizzate in conformità con quanto previsto dal "Regolamento su strumenti e processi di indirizzo, programmazione e controllo sulle società controllate a capitale pubblico" della Provincia di Livorno.

Provincia di Livorno Sviluppo srl ha provveduto a nominare la dott.ssa Maria Giovanna Lotti (unica dirigente della società) quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con deliberazione del CdA del 4 dicembre 2013 e la stessa è stata nominata responsabile per la trasparenza. Il ruolo svolto si attiene a quanto definito dalla normativa in vigore, tenendo anche conto delle nuove specifiche ANAC contenute nel PNA.

Annualmente – a partire dal 2013 - la società ha pubblicato sul proprio sito web la relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza relativa ai risultati dell'attività di prevenzione svolta in base al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ed alle misure adottate in applicazione delle Linee Guida ANAC (precedentemente informative e circolari CIVIT).

Il Piano è elaborato dalla dirigente della società con la collaborazione delle e dei dipendenti (nominati referenti) che all'interno della struttura supportano la dirigente direttamente nella gestione delle attività. Attraverso specifici incontri aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione ed in particolare l'individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione in relazione all'attività, si è giunti alla stesura definitiva del Piano.

Nella costruzione del PTPC triennale è stato seguito il seguente processo:

a. indicazione/conferma del responsabile anticorruzione, il quale ha il compito di svolgere anche le funzioni di responsabile per la trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33/2013
b. mappatura delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e valutazione dei potenziali rischi
c. individuazione delle idonee misure di prevenzione per la minimizzazione del rischio e di protezione, inclusa la definizione di un codice di comportamento per dipendenti, consulenti e fornitori
d. individuazione degli obblighi di trasparenza ed informazione
e. formazione, controlli, miglioramento continuo
f. attuazione delle azioni stabilite nel piano.

Il presente Piano è adottato ai sensi della legge n. 190 del 2012 e s.m.i., in conformità alle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione aggiornamento 2023 approvato da ANAC con delibera 605 del 19.12.2023 e della Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici», prestando attenzione alle successive modifiche ed integrazioni al fine di rispondere puntualmente alla normativa vigente.

Il responsabile per l'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano, propone la modifica del piano qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda, riferisce sull'attività svolta.

Inoltre svolge un'azione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati indicati all'art. 1, commi da 15 a 33, della legge n. 190/2012.

Il presente Piano è approvato dall'Amministratore Unico con determina n.2 del 20/01/2023. Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale di Provincia di Livorno Sviluppo srl nella sezione "Disposizioni

generali" e in "Altri contenuti" all'interno della Società Trasparente procedendo inoltre alla compilazione dei dati richiesti nella Piattaforma appositamente creata da ANAC.
Al personale è data debita informazione della pubblicazione affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni.
Il Piano è soggetto ad aggiornamento annuale e i relativi contenuti possono subire – anche in corso dell'anno attuale - modifiche ed integrazioni anche a seguito delle indicazioni provenienti da organi nazionali o locali competenti. Il monitoraggio del P.T.P.C. si realizza in forma di processo continuo ed annualmente si formalizza in occasione della periodica rilevazione ANAC che coinvolge le figure di riferimento tra le quali l'Amministratore Unico della società. Con riferimento all'anno passato attraverso il monitoraggio si è rilevata la corretta applicazione delle misure contenute nel Piano.
Tra le misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è inclusa la formazione. Tale misura e la sua attuazione sono indicatori di performance.
Per quanto detto sopra, il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione include anche il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.
La società, in base alle disposizioni in materia di trasparenza (D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.) provvede a pubblicare i dati richiesti sul proprio sito web **www.plis.it** nella sezione "Società Trasparente" quali misure di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione.

2. Funzioni societarie, organigramma e nomina dei referenti

La società opera nel rispetto dei requisiti della normativa vigente in materia di "in house providing" (in quanto strumentale ai soci) ed ha per oggetto attività di produzione di servizi strumentali strettamente necessari al perseguimento delle finalità istituzionali delle amministrazioni pubbliche socie, nonché la realizzazione di progetti.
Costituisce l'oggetto sociale il compimento di quanto segue:

a. Lo svolgimento di attività connesse alla realizzazione di programmi o progetti di natura comunitaria, statale, regionale o comunque promossi da soggetti terzi in cui i Soci assumano, sia congiuntamente sia separatamente, il ruolo di enti presentatori e/o attuatori, nonché con iniziativa diretta nel caso di bandi direttamente o indirettamente emanati da Autorità estere, con riferimento alle funzioni dei Soci, in materia di sviluppo economico, servizi per il lavoro e formazione professionale, orientamento, servizi di incontro domanda/offerta di lavoro unitamente a finalità di promozione del territorio, ivi compreso lo sviluppo del sistema portuale e logistico;
b. Lo svolgimento di attività di supporto strumentale ai Soci nelle funzioni istituzionali;
c. La promozione, la gestione ed il coordinamento di iniziative pubbliche e private per favorire lo sviluppo dell'economia, con particolare riferimento al potenziamento delle dotazioni infrastrutturali, alla crescita ed alla razionalizzazione dei trasporti e dell'intermodalità, all'aumento dell'occupazione;
d. L'ideazione, la programmazione e la gestione di corsi ed iniziative attinenti la formazione e l'aggiornamento professionale, di corsi e di iniziative di orientamento e di attività inerenti l'istruzione, la formazione e l'educazione permanente e per l'incontro domanda/offerta di lavoro.

La società è soggetta al "controllo analogo" da parte dei soci in quanto:

- l'organo decisionale della società (assemblea), è composto da rappresentanti di tutte le amministrazioni pubbliche socie;
- i soci esercitano sulla società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, praticando un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società;
- il collegio dei sindaci revisori è rappresentativo dell'intera compagine societaria;
- la società non persegue interessi contrari a quelli dei soci.

Inoltre ai sensi dello statuto:

- sono ammessi alla partecipazione al capitale sociale esclusivamente soggetti pubblici
- i soci presentano entro il mese di settembre per l'approvazione in Assemblea Ordinaria o secondo le modalità di cui all'art. 8, comma 1 dello Statuto societario un documento di indirizzo delle finalità strategiche della società per gli esercizi successivi. Tali finalità sono recepite dall'organo amministrativo, il quale è tenuto a rimettere ai Soci, entro il mese di ottobre, il piano strategico, il budget economico preventivo annuale e la nota annuale delle variazioni patrimoniali.

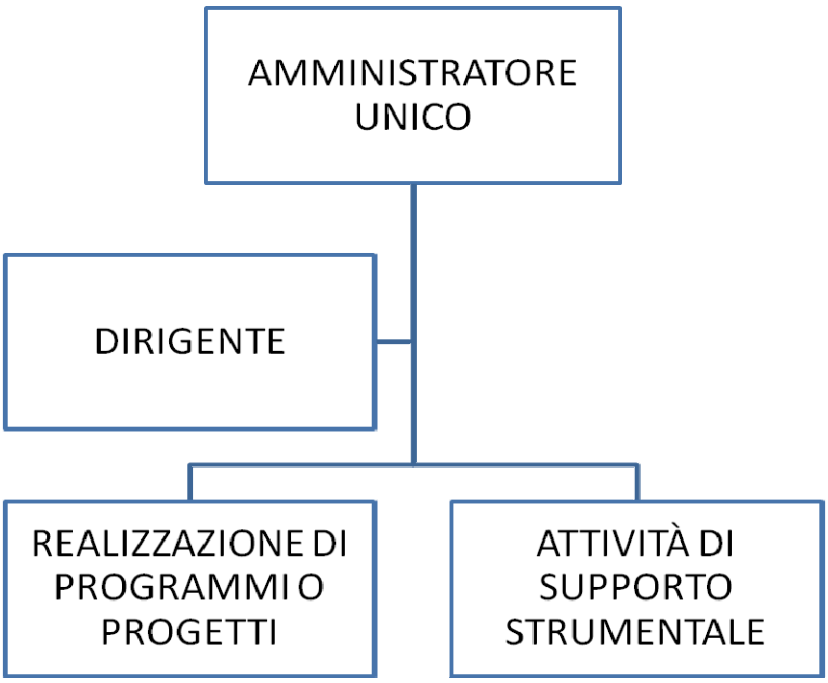
Oltre l'80% del fatturato della società è effettuato nello svolgimento dei compiti affidati dai soci. La produzione ulteriore rispetto al suddetto limite di fatturato è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società (in "Società Trasparente" è pubblicato il vigente Statuto societario).
Di seguito l'attuale assetto societario di Provincia di Livorno Sviluppo srl e le relative quote sociali.

Soci

Provincia di Livorno	70%
Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale	30%

Capitale sociale totale € 76.500,00

I soci esercitano sulla società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi così come previsto dalle normativa comunitarie e nazionali.
La società è amministrata da un Amministratore Unico.
L'organo amministrativo è investito dei poteri di ordinaria amministrazione ed opera sulla base degli indirizzi e del controllo dei soci. I provvedimenti di straordinaria amministrazione sono adottati dall'organo amministrativo, previa autorizzazione dei soci.
La società rispetta la normativa prevista dal D.Lgs. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità presso gli enti privati in controllo pubblico.
La società non ha quote di altre società.
L'attuale organigramma per funzioni della società è il seguente:



Sono nominati "referenti per l'attuazione del Piano Anticorruzione" degli uffici / settori che compongono la società Sandra Talamo (inquadramento contrattuale: Quadro) per le attività relative alla "realizzazione di programmi e progetti" e Andrea Chiti (inquadramento contrattuale: impiegato I livello) per le attività di "supporto strumentale". A tali referenti, che hanno funzione di supporto e di assistenza al dirigente Maria Giovanna Lotti, sono attribuiti i seguenti compiti:

- concorrere alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti;
- fornire le informazioni richieste dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione (c.d. mappatura dei rischi) e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio;
- attuare le prescrizioni contenute nel Piano Anticorruzione;
- relazionare con cadenza periodica al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La struttura della società, per quanto concerne il personale, è molto snella (mediamente 15 dipendenti a tempo indeterminato ivi compreso il dirigente). I 2 settori identificati in organigramma sono costituiti quindi da un numero ristretto di persone. Pertanto, data l'esiguità del personale e considerata la flessibilità operativa delle e dei dipendenti nelle attività da svolgere (infatti lo stesso personale può essere impiegato a seconda delle necessità operative indifferentemente nei 2 ambiti identificati), ai fini del presente Piano anticorruzione non è possibile prevedere l'assegnazione di funzioni specifiche alle diverse figure che collaborano tutte al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Così come risulta estremamente difficoltoso prevedere un'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività lavorative.
Infatti, nel contesto aziendale tale rotazione incontra limiti oggettivi. In particolare la rotazione si rileva di fatto difficile, se non impossibile per le figure infungibili, per le specifiche competenze tecnico – professionali che devono avere le risorse umane impiegate nelle attività e per la scarsità di personale.
Lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione ritiene che per gli organismi di ridotte dimensioni e con un numero limitato di personale operante al suo interno, la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'attività tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare i servizi in maniera ottimale.
In ultima analisi, la società usualmente non applica formale rotazione del personale.
Come già sopra evidenziato, la dimensione della struttura e la tipologia del lavoro svolto prevedono ampia flessibilità nei compiti svolti dai singoli dipendenti.
Al fine di evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, questi ultimi sono definiti in modo che ci sia una compartecipazione dell'Amministratore Unico e del personale per le mansioni più esposte al rischio di corruzione (come individuate al successivo capitolo), con più soggetti che condividono le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria, almeno per quelle più delicate.
La società segue le disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n.39.

3. Individuazione delle aree di rischio, valutazione e misure di prevenzione

La struttura estremamente snella della società riduce notevolmente la presenza di rischi di corruzione, in quanto il personale è edotto costantemente. Infatti le procedure a norma di legge e i passaggi dell'iter amministrativo sono trasparenti e monitorati in ossequio alla previsioni di cui all'art. 1 della Legge 190/2012. Tutti i soggetti che possono concorrere alla prevenzione e al

trattamento del rischio sono coinvolti in queste fasi (soci, Amministratore Unico, referenti di area di rischio, soggetti con funzione analoga all'OIV, dipendenti).
Sono state analizzate le condizioni del contesto esterno e rilevato che i principali stakeholder con cui la società ha contatto sono i soci e le autorità regionali, nazionali e Comunitarie che emanano bandi per la partecipazione all'assegnazione di progetti per l'attuazione di interventi (formativi e non) di interesse generale.
Sono state anche analizzate le condizioni interne rilevando che come già più volte esplicitato nel presente documento, le dimensioni molto contenute della struttura e dell'organico consentono un controllo pressoché costante di tutti i processi e le relative istruttorie.
Valutate quindi in relazione ai suddetti contesti, all'attività e alle funzioni della Società le aree a maggior rischio di corruzione sono indicate di seguito:

A) Area acquisizione e progressione del personale
1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi professionali e di collaborazione

Modalità di valutazione delle aree di rischio
Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzata, laddove applicabile alle società in controllo pubblico, la metodologia indicata nel Piano Nazionale Anticorruzione. Sulla base di tale metodologia, e a seguito di una attenta analisi dei fattori di rischio e delle aree interessate, sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante.

Aree di rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
acquisizione e progressione del personale, conferimento di incarichi professionali e di collaborazione	Improbabile	marginale	1 (rischio molto basso)

(1) a seguito della valutazione fatta viene individuato un indice nella seguente scala:
0 - nessuna probabilità
1 - improbabile
2 - poco probabile
3 - probabile
4 - molto probabile
5 - altamente probabile

(2) a seguito della valutazione fatta viene individuato un indice nella seguente scala:
0 - nessun impatto
1 - marginale
2 - minore
3 - soglia
4 - serio
5 – superiore

(3) la valutazione complessiva del rischio è uguale al valore della probabilità x valore dell'impatto.

Procedura prevista per la prevenzione e il trattamento del rischio.

La società il 21 ottobre 2008 ha approvato ed adottato il regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato nonché per il conferimento di incarichi professionali nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità come previsto dalla normativa all'epoca vigente (art. 18 del decreto legge 112/2008 convertito nella legge 133/2008).
Tale regolamento è stato aggiornato nel corso degli anni adeguandosi via via alle nuove normative ed approvato dall'Amministratore Unico. Tale documento è consultabile nella sezione "Personale" dell'area del sito societario "Società Trasparente".

Pertanto tutta la materia risulta adeguatamente normata, anche in considerazione del numero esiguo di personale e alle prospettive future di assunzione. Per il triennio 2025/2027 sono previste assunzioni a tempo indeterminato per reintegrare il turnover di personale che ha lasciato la società. Provincia di Livorno Sviluppo, oltre ad attenersi ai contenuti del Regolamento interno, osserva le disposizioni previste dalla normativa vigente ai fini del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e del patto di stabilità in quanto società partecipata direttamente in misura totalitaria da enti pubblici. Tra queste disposizioni rientra anche il contenimento delle spese per il personale. Peraltro ai sensi della attuale normativa (Decreto legislativo 175/2016 relativo al Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica e il D. lgs. 100/2017 che detta disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo n. 175/2016 ed in particolare l'art. 19 commi 5 e 6) i soci annualmente definiscono gli indirizzi gestionali per la società e gli stessi sono recepiti con atto dell'Amministratore Unico.
Si possono individuare le seguenti fasi significative in materia di anticorruzione e i seguenti soggetti interessati per un'eventuale assunzione di personale:

- accertamento dell'esigenza di procedere al reclutamento di nuovo personale e comunicazione della stessa all'Amministratore Unico;
- conferma, tramite approvazione con determina dell'Amministratore Unico, di tale esigenza in modo da procedere conformemente a quanto previsto nel regolamento interno per il reclutamento del personale e conseguente nomina di un responsabile del procedimento.

Tutte le fasi della procedura, seguita dal responsabile del procedimento, sono seguite costantemente dal Responsabile del Piano Anticorruzione; spetta alla stessa figura la responsabilità e la verifica dell'applicazione di quanto previsto dallo stesso regolamento interno in materia di reclutamento del personale.
Le norme previste dal regolamento interno in materia di reclutamento del personale e la vigilanza effettuata dal Responsabile del Piano Anticorruzione, nonché la previa autorizzazione espressa a procedere da parte dell'Amministrazione Unico si ritengono sufficienti a garantire la necessaria sicurezza relativamente al verificarsi di reati di corruzione.
Relativamente alle progressioni in carriera, le stesse sono determinate su base oggettiva da parte dell'Amministratore Unico. Dell'intera procedura è a conoscenza il Responsabile del Piano Anticorruzione.
Relativamente al conferimento di incarichi professionali e di collaborazione si specifica che si procede all'attivazione delle procedure previste nel regolamento societario in caso sorga la necessità per l'attuazione di specifiche azioni previste nei progetti o servizi in carico alla società. Le procedure seguite sono quelle dettate dall'art.7 comma 6 del 165/2001 e smi. L'Amministratore Unico determina di attivare procedure ad evidenza pubblica che vengono pubblicate sul sito della società. L'Amministratore provvede inoltre a nominare per ogni procedura una commissione di selezione ad hoc che utilizzerà per procedere alla selezione stessa le prescrizioni del regolamento per il reclutamento del personale. Al termine della selezione la commissione determina la graduatoria di merito dei candidati e la stessa viene pubblicata sul sito istituzionale e sulla base delle risultanze della selezione, appurata l'assenza di cause ostativa al conferimento della collaborazione, la società provvede a redigere gli atti di incarico. Per quanto riguarda gli incarichi professionali tesi a coprire attività specifiche e mirate all'interno di attività formative e/o progettuali

si è predisposto – ai sensi del Regolamento – un elenco di professionisti vari, prevedendo tutte le misure e procedure che ne consentono l'uso a termini di legge.
Dell'intera procedura è a conoscenza il Responsabile del Piano Anticorruzione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto/procedura per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

I servizi e le forniture tipiche della società nel corso di un anno sono le seguenti:

- servizi necessari per l'attuazione di azioni specifiche in progetti comunitari, nazionali e regionali in carico alla società e/o in incarichi strumentali ai soci, con oscillazioni annuali dettate dalla tipologia dei servizi assegnati e dalla tipologia dei progetti approvati;
- acquisto cancelleria, materiale informatico e materiale vario;
- responsabile sicurezza (RSPP), medico competente, certificazione di qualità, consulente lavoro e commercialista;
- supporto informatico/manutenzione attrezzature informatiche.

Per tutte queste tipologie di spesa ogni singolo affidamento è sottosoglia e la società applica la normativa vigente. Analoga attenzione sarà posta nel caso di eventuale affidamento di entità superiore.
Modalità di valutazione delle aree di rischio
Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzata la stessa metodologia sopra indicata. Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante.

Aree di rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
affidamento di lavori, servizi e forniture	Improbabile	marginale	1 (rischio molto basso)

Procedura prevista per la prevenzione e il trattamento del rischio
La società applica la normativa del Codice Appalti (D.Lgs. 36/2023) per l'affidamento dei servizi e per l'acquisizione di beni.
In particolare la società si attiene l'articolo 48 e seguenti del D.Lgs. 36/2023 per incarichi sotto soglia.
Prima della formalizzazione dell'affidamento, il responsabile anticorruzione procede alla verifica delle dichiarazioni rese ed in particolare su possibili situazioni di conflitti di interesse. Vengono inoltre effettuati i necessari controlli previsti dagli articoli 94 e 95 del Codice Appalti D.Lgs. 36/2023.

Ogni passaggio della procedura sopra prevista, nonché la modalità di affidamento dei lavori ed ogni fase successiva sono approvate preventivamente dall'Amministratore Unico, che individua nel dirigente il responsabile del procedimento, che è anche il Responsabile del Piano Anticorruzione.
Usualmente Provincia di Livorno Sviluppo affida sotto soglia in quanto non si manifestano necessità di procedere ad affidamenti cospicui. Difatti la tipologia di attività svolta dalla società non necessita di forniture di beni e servizi particolarmente onerose. Nel caso si verificasse tale evenienza la società applicherà il Codice Appalti e provvederà a seguire le procedure necessarie.
Ove previsto per le società a partecipazione pubblica, si provvederà attraverso il mercato elettronico.
Ogni atto di affidamento è sottoscritto dal legale rappresentante.

Altre misure di prevenzione
Il Responsabile del Piano Anticorruzione, con i referenti ed i dipendenti che istruiscono un atto o che adottano un provvedimento, procede a:

- verificare la regolarità e legittimità degli atti adottati;
- monitorare i rapporti tra la società e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e il dirigente e i dipendenti della società.

4. Attività di formazione

Il personale ha partecipato e partecipa ad incontri informativi e formativi sulle tematiche relative alla prevenzione e repressione della corruzione, sulle questioni della legalità, nonché in materia di trasparenza. Sono state realizzate e saranno riproposte attività formative per i dipendenti al fine di armonizzare la normativa sulla Privacy con le esigenze di trasparenza. L'emergenza covid 19 e la conseguente applicazione della modalità di lavoro in smart working, ha ampliato e diversificato le tipologie di formazione che ora comprendono anche la formazione on line con docente, la partecipazione a webinar, la somministrazione ai dipendenti di slide e materiale a fini di studio formativo.
Nell'anno 2020 è stato portato a conoscenza del personale il "Codice di comportamento" (di cui al paragrafo successivo) attraverso l'invio per posta elettronica e l'illustrazione in occasione di una sessione formativa. Ad oggi non sono state apportate modifiche al Codice di comportamento ed è stato il PTPC con l'inserimento del codice etico.
La formazione erogata verso tutto il personale è di tipo in house, visto che l'azienda è di piccole dimensioni con risorse limitate, ed è da considerare pienamente appropriata per i contenuti (normativa anticorruzione, programma e misure anticorruzione, piano per la trasparenza, Codice di comportamento, gestione del rischio). A tutto il personale è richiesto il rispetto delle misure previste nel codice di comportamento.

5. Codice etico

All'interno del presente PTPCT la società inserisce il codice etico contenete principi e regole generali alle quali Provincia di Livorno Sviluppo srl si vuole attenere nel normale svolgimento della sua attività, nonché le linee guida da seguire nel recepimento del decreto legislativo 231/01 e smi.:

- *Mission*: l'attuale mission di Provincia di Livorno Sviluppo è specificata nel vigente statuto della società. In qualità di in house dei soci, la società opera a supporto degli stessi secondo l'oggetto sociale;
- *Valori aziendali*: la società nell'adempimento della propria missione persegue il raggiungimento dei propri obiettivi nel rispetto della legalità e diritti fondamentali della persona, dell'ambiente esterno e degli obiettivi della comunità. A tal fine Provincia di Livorno Sviluppo adotta il presente codice etico che in linea di principio è già insito nel regolare svolgimento dell'attività della società, difatti la società si

pone l'obiettivo di contribuire allo sviluppo dell'economia locale con senso di responsabilità e integrità morale;

- *Compiti dei vertici aziendali*: gli organi della società si ispirano a principi di legge, fondano la propria attività su valori di onestà ed integrità, lealtà e rispetto delle persone e delle regole. L'amministratore unico conduce responsabilmente l'impresa. Ai componenti degli organi sociali è richiesto un comportamento ispirato all'autonomia e all'indipendenza, all'integrità e lealtà nei confronti della società. A tutti questi soggetti è richiesta la partecipazione informata, la consapevolezza dei ruoli e la condivisione della mission. I vertici aziendali presidiano e vigilano sul rispetto dell'effettiva parità di genere. In particolare per quanto riguarda il personale garantiscono e si accertano che:
- durante le selezioni non siano effettuate richieste relative a matrimonio, gravidanza, responsabilità di cura;
- per lo sviluppo del personale e delle professioni sia assicurata la non discriminazione e le pari opportunità basando la crescita nei percorsi professionali esclusivamente sulla capacità, le competenze e l'andamento professionale;
- si tenda al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale;
- le opportunità di carriera e i programmi di sviluppo professionale siano rivolti a tutto lo staff;
- le molestie sul lavoro non trovino spazio attraverso azioni di prevenzione che comprendono: l'informazione e la formazione, individuazione di metodologie anonime di segnalazione, verifica di eventuali casi avvenuti.
- *Principi generali*: Provincia di Livorno Sviluppo non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà, oppure improntata alla violenza e alla mancanza di rispetto verso la persona come nel caso di molestie sul lavoro, favorisce fattivamente pari opportunità e parità di genere. In particolare la società, che da sempre è orientata a tali valori, sta attualizzando la sua politica aziendale dotandosi della certificazione di genere UNI PdR125/22 per formalizzare monitorare e valutare l'operato aziendale da questa prospettiva e operare in direzione di miglioramento continuo. La società valorizza le competenze delle proprie risorse anche attraverso l'aggiornamento e la formazione professionale. La società opera per evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse anche potenziale. Provincia di Livorno Sviluppo attua politiche di trasparenza e garantisce completezza di informazione sulle attività aziendali. Applica la normativa sulla privacy e mette in campo, misure utili alla protezione della salute;
- *Ambiti di applicazione*: la società valorizza il fattore umano con attenzione agli aspetti motivazionali e alle esigenze formative. Garantisce ambienti di lavoro salubri e sicuri. Raccoglie e tratta i dati personali, sensibili e non con tutti i soggetti con cui intrattiene rapporti secondo i limiti di legge;
- *Rapporti gerarchici*: i rapporti tra i livelli di responsabilità connessi alle divere posizioni gerarchiche devono essere svolti nei principi di onestà e correttezza, nel rispetto della riservatezza e del segreto d'ufficio. I responsabili delle specifiche attività dei settori aziendali devono comportarsi con obiettività e prudente equilibrio rispettando la dignità dei propri collaboratori;
- *Rapporti con la collettività*: Provincia di Livorno Sviluppo mantiene con le pubbliche autorità relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione. La società informa la collettività in merito alla propria attività connessa alle istituzioni;
- *Rapporti con utenti e fornitori*: sono di primario interesse aziendale la primaria soddisfazione del cliente, il solido rapporto con la clientela e il mantenimento di atteggiamenti professionali leali con i clienti;

- *Modalità di attuazione*: il codice etico rappresenta l'enunciazione di diritti e doveri della società che sono peraltro ricompresi nella normativa vigente e negli altri documenti aziendali. Il codice etico è parte integrante del PTPCT ed è facilmente accessibile e disponibili per tutti gli interessati.

6. Codice di comportamento

La società ha predisposto, in attuazione delle disposizioni del DPR 62/2013, il presente Codice di comportamento ispirandosi ai principi previsti dal Codice di comportamento della Provincia di Livorno.

Il codice della società, parte integrante del presente documento è adottato con la stessa determina dell'Amministratore Unico che approva il PTPTC.

Ciascun dipendente non potrà:

- chiedere, sollecitare o accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità;
- utilizzare informazioni d'ufficio a fini privati;
- far parte di associazioni o organizzazioni (esclusi partiti e sindacati) in conflitto di interesse con la società.

Dovrà inoltre evitare "nei limiti delle loro possibilità" che si diffondano notizie non vere sull'organizzazione, sull'attività e sugli altri dipendenti.

In caso di comportamenti difformi da quanto sopra indicato, saranno applicabili le sanzioni come da CCNL di riferimento e da normativa vigente.

All'atto dell'assunzione, il neo-dipendente dovrà informare per iscritto la società di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione retribuita intrattenuti con soggetti privati negli ultimi tre anni. Il dipendente dovrà, infine, astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto di interesse anche potenziale.

Allo scopo di garantire il rispetto delle disposizioni del codice di comportamento, copia dello stesso sarà trasmesso via e-mail a tutti i dipendenti in servizio e consegnato ai nuovi assunti al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro.

Le disposizioni e gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento sono estesi a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi.

A tal fine il Codice di comportamento unitamente al Piano Anticorruzione sono pubblicati sul sito istituzionale della società e tali soggetti ne vengono resi edotti.

Sarà previsto l'inserimento nei contratti di incarico e di appalto di apposite disposizioni, clausole risolutive o di decadenza del rapporto, in caso di violazione dei suddetti obblighi.

Tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblowing)*

Provincia di Livorno Sviluppo, sebbene i propri dipendenti non siano pubblici ma privati secondo il CCNL del Commercio, Servizi e Terziario, garantisce la tutela del dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro quale misura di prevenzione della corruzione ed assicura che l'istituto sia finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità della società e non sia utilizzato per esigenze individuali.

In caso si verificasse un evento di questo tipo (fino ad oggi mai realizzato) viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva, a condizione che il segnalante renda nota la propria identità. La società prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni e meritevoli di tutela possono comprendere anche le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di

ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento della società a causa dell'uso a fini privati delle mansioni attribuite.
Il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
Quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del dipendente, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia "assolutamente indispensabile" per la propria difesa. Le segnalazioni devono essere inviate direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che sarà anche il soggetto competente a svolgere l'istruttoria circa i fatti segnalati. Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza gli interessati possono inviare le stesse direttamente ai soci di Provincia di Livorno Sviluppo e/o all'Amministratore Unico.
Ai fini della tutela della riservatezza dell'identità del dipendente, la gestione delle segnalazioni è realizzata attraverso l'ausilio di procedure informatiche ed il sistema di supporto garantisce la sicurezza delle informazioni. In particolare durante l'intera fase di gestione della segnalazione, viene mantenuto riservato il contenuto della stessa e la consultazione è riservata esclusivamente ai soggetti che ne hanno diritto.
La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo predisposto da ANAC al di fuori del sito istituzionale nella sezione "Società Trasparente".
Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza inoltra la segnalazione all'Amministratore Unico e/o ai soci o ai soggetti terzi competenti (autorità giudiziaria) per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.
Dalla costituzione della società (31 maggio 2000) non si sono verificate segnalazioni di illeciti, tuttavia nell'ottica del miglioramento continuo, il sistema sarà nei prossimi anni sviluppato ed affinato per gestire eventuali segnalazioni con il maggior grado di riservatezza possibile.

7. Responsabilità e sanzioni

La mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente piano, ivi comprese quelle indicate nell'art. 6 Codice di comportamento, costituisce illecito disciplinare ed il suo accertamento attiva il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla vigente normativa.
Il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nell'art. 217 – provvedimenti disciplinari - e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Commercio e terziario.
Nell'applicazione del provvedimento sanzionatorio, vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione ad eventuali precedenti;
- disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono le seguenti:

a. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
b. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
c. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 del CCNL;
d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

e. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Oltre alle sanzioni previste per la corruzione dal Codice Penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319 quater, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346 bis, traffici di influenze illecite) e dal Codice Civile (art. 2635, corruzione fra privati), è fatta in ogni caso salva la facoltà per la società di agire per il risarcimento dei danni.

8. Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Contenuti e procedure

La trasparenza rappresenta un'imprescindibile misura di prevenzione della corruzione consentendo il controllo da parte di chiunque in ordine al regolare svolgimento dell'attività dell'azienda.

L'attività di trasparenza è garantita attraverso la pubblicazione, sul sito web della Società, delle informazioni relative alla stessa e alle attività svolte, onde favorire forme diffuse di controllo dell'azione amministrativa e contribuire alla vigilanza sul rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza, pertanto, è stata inserita nella *homepage* del sito istituzionale www.plis.it un'apposita sezione denominata "Società Trasparente". Al suo interno, organizzati in sottosezioni, sono contenuti dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione, per i quali viene garantita la piena accessibilità, nel rispetto delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

È garantito il diritto di chiunque di accedere al sito direttamente e immediatamente senza necessità di autenticazione ed identificazione e di conoscere e fruire gratuitamente delle informazioni in esso riportate.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013.

Con Assemblea dei Soci del 24 aprile 2018 si è deciso di dotare la società di organismo con funzione analoga all'O.I.V.. Pertanto è stata deliberata, ai sensi del nuovo comma 8 bis dell'art.1 della L. 190/2012, l'attribuzione al Collegio dei Sindaci Revisori delle funzioni analoghe a quelle previste per gli O.I.V. nelle Pubbliche Amministrazioni. I soggetti interessati hanno accettato e la relativa nomina è presente nel sito nell'area "Società Trasparente" nella sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

La pubblicazione delle informazioni sul sito web aziendale avviene nel rispetto sia delle prescrizioni in materia di trasparenza (d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 così come modificato dal d.lgs. 97/2016) che dei limiti in materia di riservatezza di dati personali e sensibili (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 s.m.i. - Codice in materia di protezione dei dati personali).

I dati personali pubblicati sono riutilizzabili solo alle condizioni previste dalla normativa vigente sul riuso dei dati pubblici (direttiva comunitaria 2003/98/CE e d.lgs. 36/2006 di recepimento della stessa), in termini compatibili con gli scopi per i quali sono stati raccolti e registrati, e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, linee Guida Garante privacy in materia di trattamento dei dati personali.

Dalla homepage del sito istituzionale, alla voce "Società Trasparente" l'utente può visualizzare i seguenti contenuti organizzati in sottosezioni:

- Documenti societari
- Disposizioni generali
- Organizzazione
- Consulenti e collaboratori
- Personale
- Performance
- Bandi di concorso

- Attività e procedimenti
- Provvedimenti
- Controlli sulle imprese
- Bandi di gara e contratti
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
- Bilanci
- Beni immobili e gestione patrimonio
- Controlli e rilievi sull'amministrazione
- Enti controllati
- Servizi erogati
- Pagamenti dell'amministrazione
- Opere pubbliche
- Pianificazione e governo del territorio
- Informazioni ambientali
- Interventi straordinari e di emergenza
- Altri contenuti – accesso civico semplice e accesso civico generalizzato
- Altri contenuti

In particolare, vengono alimentate le sottosezioni nel cui ambito soggettivo ricade la società.

Riguardo alla pubblicazione dei dati Provincia di Livorno Sviluppo deve tenere conto:

- delle disposizioni in materia di dati personali, come prescritte dalle delibere dell'Autorità garante;
- delle disposizioni di legge in materia di trasparenza;
- delle indicazioni riportate nelle "Linee, guida per i siti web della P.A.";
- della tipologia dei servizi erogati, dell'assetto organizzativo della società e della tipologia degli utenti di riferimento, al fine di individuare le aree più esposte a maggiore rischio di cattiva gestione.

La pubblicazione on line sarà eseguita in coerenza con quanto riportato nelle "Linee Guida Siti Web", in particolare con le indicazioni contenute nel suddetto documento, relative ai seguenti argomenti:

- trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- accessibilità e usabilità;
- formati aperti;
- contenuti aperti.

I dati sono soggetti a continuo monitoraggio, per assicurare l'effettivo aggiornamento delle informazioni.
La società rende noto tramite il proprio sito web istituzionale un indirizzo di posta elettronica certificata (info@pec.plis.it) cui il cittadino od ogni altro soggetto interessato può rivolgersi per trasmettere istanze ai sensi dell'articolo 38 del D.P.R. 445/2000 e ricevere informazioni circa le attività di interesse pubblico, i provvedimenti ed i procedimenti che lo riguardano.
La società svolge, attraverso la realizzazione di progetti di formazione, servizi gratuiti di interesse per la collettività. Pertanto pubblica sul proprio sito tutte le informazioni di interesse per i cittadini con costante aggiornamento.

Le funzioni di Responsabile per la Trasparenza di cui al d.lgs. 33/2013 sono le seguenti:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- provvede all'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'"accesso civico";

- segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ai Responsabili di Area, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Segnala altresì gli inadempimenti all'Amministratore Unico ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità e all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai referenti individuati per l'attuazione del Piano Anticorruzione, indicati al capitolo 2, sono attribuiti anche i compiti di supporto e di assistenza al Responsabile per la Trasparenza ed in particolare:

- adempiono agli obblighi di cui al presente Programma;
- garantiscono, al Responsabile, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento (annuale, ex art. 10, comma 1, D.Lgs.33/2013, e tempestivo, ex art. 8, d.lgs. 33/2013), la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità dei dati e delle informazioni;
- garantiscono l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate;
- segnalano al Responsabile gli atti o i fatti accaduti nell'esercizio dell'attività, nell'ambito di competenza, tali da comportare l'aggiornamento del Programma.

Regolarità e tempestività dei flussi informativi e monitoraggio

La tempistica di pubblicazione dei dati, dall'adozione del provvedimento o dal verificarsi dell'evento, sarà determinata in funzione della natura delle informazioni. L'aggiornamento sarà fatto per ogni sezione dell'"Società Trasparente" con le tempistiche previste dalla normativa vigente (d.lgs. 33/2013 come modificato dal d. lgs. 97/2016) e dalle circolari ANAC di attuazione / chiarimento.

Sarà cura dei referenti sopra indicati procedere, in accordo con il responsabile della trasparenza, all'aggiornamento dei dati con una tempistica coerente con gli obiettivi di trasparenza. Il Responsabile della Trasparenza effettuerà, congiuntamente ai referenti, il monitoraggio circa la correttezza dei dati pubblicati e la tempestività della pubblicazione stessa.

Tale monitoraggio prevede la verifica dell'attuazione delle iniziative previste nel Programma al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, di legalità e di sviluppo della cultura dell'integrità.

È previsto nell'ambito dell'attività formativa sulle tematiche relative alla prevenzione e repressione della corruzione, anche uno specifico modulo sulla trasparenza e l'integrità. Le modalità di svolgimento saranno definite nel programma di formazione e dovranno essere le più idonee ad assicurare il bilanciamento tra l'esigenza di un'adeguata formazione e le ragioni della economicità della gestione e della accessibilità ai contenuti formativi.

Il presente piano ed ogni suo successivo aggiornamento, nonché la relazione sullo stato di attuazione del piano stesso è parte integrante del PTPC, pubblicato sul sito web della società.

La società nel rispetto della normativa sulla trasparenza ed in particolare dell'art. 5 del d.lgs.33/2013 (come sostituito dall'art. 6, comma 1, d.lgs. n. 97 del 2016), prevede che l'accesso civico sia riconosciuto a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

Sono prese in considerazione le richieste di accesso generalizzato, a prescindere dal fatto che queste rechino o meno una motivazione o una giustificazione a sostegno della richiesta.

Con la richiesta di accesso generalizzato possono essere richiesti documenti, dati ed informazioni in possesso della società. In ogni caso tale richiesta deve identificare i documenti ed i dati richiesti.

È previsto l'oscuramento dei dati personali presenti nel documento o nell'informazione richiesta, e più in generale nella loro anonimizzazione, qualora ciò sia funzionale a rendere possibile l'accesso.

La società consente l'accesso generalizzato a meno che la richiesta risulti manifestamente irragionevole, tale cioè da comportare un carico di lavoro in grado di interferire con il buon funzionamento dell'amministrazione.
La richiesta di accesso generalizzato può essere presentata al riferimento indicato nella sezione "Società Trasparente" – "Altri contenuti – Accesso civico" del sito societario e trasmessa per via telematica. Sono valide se sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento d'identità.
L'istanza può essere presentata anche a mezzo posta o direttamente presso gli uffici e laddove la richiesta di accesso generalizzato non sia sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto, la stessa deve essere sottoscritta e presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore.
Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico, in risposta alla richiesta di accesso generalizzato, è gratuito. Quando la società risponde alla richiesta di accesso generalizzato mediante il rilascio di documenti ed informazioni in formato cartaceo, può richiedere il rimborso dei costi effettivamente sostenuti e documentati per la riproduzione su supporti materiali
Laddove la richiesta di accesso generalizzato possa incidere su interessi connessi alla protezione dei dati personali, o alla libertà e segretezza della corrispondenza oppure agli interessi economici e commerciali (ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali), la società ne darà comunicazione ai soggetti titolari di tali interessi, mediante invio di copia tramite pec o con raccomandata con avviso di ricevimento. Il soggetto controinteressato può presentare (anche per via telematica) una eventuale e motivata opposizione all'istanza di accesso generalizzato, entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione della richiesta di accesso generalizzato. Decorso tale termine, la società provvede sulla richiesta di accesso generalizzato, accertata la ricezione della comunicazione da parte del controinteressato.
Il procedimento di accesso generalizzato si conclude con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione dell'esito al richiedente e agli eventuali contro interessati.

9. Attuazione del Piano e recepimento di eventuali modifiche alla normativa
Per quanto riguarda l'attuazione per Piano Anticorruzione si rimanda alla Relazione annuale della prevenzione della corruzione redatta ai sensi dell'art. 1 comma 14, L 190/2012 dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza pubblicata sul sito www.plis.it nella sezione "Società Trasparente".
Tale relazione è stata elaborata, come previsto dalla normativa sopra richiamata, entro il termine previsto ed evidenzia il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione.

Nel corso dell'anno in esame non è stata rilevata da parte del Responsabile alcuna attività corruttiva o in generale situazione che potesse far supporre ipotesi di corruzione. Le misure messe in atto dalla società si sono rivelate utili ai fini della prevenzione e del controllo di ogni possibile atto di corruzione. Per questo sono rimaste invariate le aree di rischio così come la valutazione e le misure di prevenzione.
Peraltro, la struttura estremamente snella dell'Azienda e l'esiguo numero di addetti riducono notevolmente sia la presenza di rischi di corruzione che di ostacoli alla azione di prevenzione in quanto i passaggi degli iter amministrativi sono esigui, definiti con i referenti e facilmente controllabili.
Il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno di fatto sono integrati all'interno dell'azienda la quale ha approntato un sistema univoco di controllo/monitoraggio. I controlli interni effettuati dal dirigente della società, che è anche il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, attraverso verifica della regolarità e legittimità degli atti adottati dai referenti e dai dipendenti dell'azienda, sono svolti anche in una logica di monitoraggio delle misure anticorruzione.

Le disposizioni del presente piano eventualmente in contrasto con la normativa sopravvenuta saranno disapplicate anche nelle more del suo formale adeguamento, salva l'applicazione dell'eventuale disciplina transitoria disposta per legge.
Il piano è comunque soggetto ad aggiornamenti ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti organizzativi della società e in seguito a verifica della sua attuazione ed adeguatezza e conformato alle indicazioni che dovessero essere fornite dai soci di Provincia di Livorno Sviluppo e/o dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) a seguito di aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione e con altri atti di indirizzo.
In ogni caso il Piano è aggiornato con cadenza annuale ed approvato dall'Amministratore Unico.
Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione del documento sul sito istituzionale di Provincia di Livorno Sviluppo nella sezione "Società Trasparente".
Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la legge n. 190 del 2012 e s.m.i. ed il d.lgs. n. 33 del 2013, del d.lgs. 97/2016 nonché le circolari e linee-guida ANAC.