

**InnovaPuglia S.p.A.**

**PIANO TRIENNALE DI  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E DELLA TRASPARENZA  
2023-2025**

**Misure idonee di natura generale e specifica atte a prevenire i  
fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno della Società, in  
coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012**

Codice	Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2023-2025
Documento	Misure idonee di natura generale e specifica atte a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno della Società, in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012
Data emissione	15 Luglio 2023
Approvato	Dal Consiglio di Amministrazione nella seduta n.59 del 10/07/2023

## Sommario

<b>1. Adozione delle misure generali di prevenzione della corruzione con riferimento ai processi specifici della Società per il triennio 2023-2025</b> .....	<b>3</b>
1.1 Codice di comportamento .....	3
1.2 Misure di disciplina del conflitto di interessi: obblighi di comunicazione e di astensione.....	4
1.3 Conferimento e autorizzazione di incarichi e di attività extra-istituzionali.....	5
1.4 Misure di disciplina dei casi di inconferibilità e di incompatibilità per incarichi amministrativi di vertice e incarichi dirigenziali .....	5
1.5 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione. ....	8
1.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	9
1.6.1 Pantouflage / revolving doors.....	9
1.6.2 Divieto di incarichi a soggetti in quiescenza.....	12
1.7 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione .....	12
1.7.1 Rotazione ordinaria .....	12
1.7.2 Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.....	13
1.8 Segnalazioni di illecito (whistleblowing) e misure di tutela del dipendente che effettua segnalazioni.....	13
1.9 Formazione del personale .....	16
1.10 Adozione dei Patti di integrità nella documentazione di gara .....	17
1.11 Ruoli e responsabilità in materia di prevenzione della corruzione .....	18
<b>2. Adozione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione con riferimento ai processi specifici della Società per il triennio 2023-2025</b> .....	<b>18</b>
2.1 Mappatura dei processi a rischio corruttivo con riferimento all'analisi del contesto esterno e del contesto interno .....	32
2.2 Rappresentazione dei processi e delle aree a rischio .....	32
2.3 Valutazione e ponderazione del rischio anche a fronte dei fattori abilitanti e degli indicatori del livello di rischio .....	32
2.4 Formulazione del livello di esposizione e della priorità di intervento.....	33
2.5 Le misure generali o specifiche .....	35
2.6 Gli indicatori e il Monitoraggio .....	35
2.7 Le misure della Trasparenza .....	36
2.7.1 Sezione Società Trasparente - Selezione dei dati da pubblicare .....	36
2.7.2 Sezione Società Trasparente - Modalità di gestione degli adempimenti... ..	37
2.7.3 Ruoli e responsabilità in materia di trasparenza.....	39
2.7.4 Monitoraggio degli adempimenti. ....	41
2.7.5 Piano di miglioramento per le misure di trasparenza per il triennio 2023-2025 .....	41
2.8 L'Accesso civico.....	42

## **1. Adozione delle misure generali di prevenzione della corruzione con riferimento ai processi specifici della Società per il triennio 2023-2025**

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di InnovaPuglia S.p.A. formulato per il triennio 2023-2025, sempre in accordo con quanto delineato dalla Delibera ANAC 1134/2017, si sostanzia nella identificazione e programmazione di misure integrative di quelle già adottate ai sensi del d. lgs 231/01 in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

E' da premettere come il presente documento prenda origine dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, (PNA 2022) approvato da ANAC in data 16 Novembre 2022. Esso, riferendosi alla disciplina della già citata Delibera ANAC 1134/2017 ribadisce l'adozione di alcune misure generali, preventive del fenomeno corruttivo, già individuate nei precedenti PNA ed in particolare nel PNA 2013, in attuazione della L. 190/2012, che le società di diritto privato in controllo pubblico devono adottare; nello specifico:

- ✓ codice di comportamento
- ✓ trasparenza
- ✓ disciplina casi di inconfiribilità
- ✓ disciplina casi di incompatibilità
- ✓ disciplina gestione conflitto di interesse
- ✓ disciplina conferimento e autorizzazione incarichi
- ✓ criteri di rotazione
- ✓ disciplina pantouflage – revolving doors
- ✓ disciplina whistleblowing
- ✓ patti di integrità e protocolli di legalità
- ✓ formazione del personale
- ✓ accesso civico
- ✓ codice etico

Ciononostante, lo stesso PNA 2022 pone l'accento su alcune indicazioni specifiche in merito alla prevenzione della corruzione, quali ad esempio quelle legate alle indicazioni sul RPCT ed alla struttura di supporto, al pantouflage e al conflitto di interessi nei contratti pubblici; indicazioni che di fatto superano quanto in merito già previsto dal precedente PNA 2019.

Si riporta, pertanto, di seguito una disamina sulle singole misure generali di tipo preventivo che Innovapuglia S.p.A. ha ritenuto opportuno adottare ai fini della prevenzione della corruzione e che, per quanto compatibili valgono anche a presidio ex D.lgs. 231/01 ovvero del modello di Organizzazione Gestione e Controllo societario che, di fatto, vede al suo interno l'integrazione delle misure di prevenzione della corruzione passiva con le misure di prevenzione reati ex D.lgs 231/01.

Si precisa che nella pianificazione ed adozione di specifiche misure di contrasto alla corruzione, si è tenuto in conto sia del PNA 2022, sia di tutti gli Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ritenuti rilevanti ai fini di un approccio più efficace alle misure di prevenzione.

### **1.1 Codice di comportamento**

Il Codice di comportamento previsto dalla Legge 190/2012 rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, poiché le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

Con DPR 62/2013 è stato emanato il “Regolamento recante codici di comportamento dei dipendenti pubblici”, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare.

L’ANAC, con Delibera n. 75/2013 ha emanato le Linee guida in materia di codici di comportamento sulla base del Regolamento citato, precisando che le stesse possono costituire anche un parametro di riferimento per l’elaborazione dei codici etici da parte degli ulteriori soggetti indicati dalla Legge n. 190/2012, come gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In tal senso, la Società ha tenuto conto della formulazione del Codice di comportamento della Regione Puglia, laddove la stessa Regione, in virtù sempre del DPR 62/2013, aveva previsto esplicitamente (art 2, c. 2) l’applicabilità delle sue disposizioni “a tutte le strutture regionali, della Giunta e del Consiglio, nonché alle strutture c.d. autonome, alle Agenzie, agli Enti strumentali ed alle Società controllate dalla Regione Puglia”. Successivamente l’ANAC con la Delibera n.177 del 19/02/2020 pubblicava le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, prescrivendo per i soggetti privati, enti pubblici economici e società in controllo pubblico di cui all’art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. n. 33 del 2013, quale InnovaPuglia S.p.A., l’adozione di misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ivi incluse quelle che attengono ai doveri di comportamento. In altri termini, non sussistendo un vero e proprio obbligo di adottare un proprio codice di comportamento le citate Linee Guida raccomandano di integrare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (ovvero il Codice Etico) ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, con una apposita sezione dedicata ai doveri di comportamento dei propri dipendenti per contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della l. 190/2012.

### ***1.2 Misure di disciplina del conflitto di interessi: obblighi di comunicazione e di astensione***

Tra le misure obbligatorie previste dalla L. 190/2012 vi è l’astensione da qualsiasi situazione di conflitto di interessi. È fatto obbligo a tutto il personale della Società di segnalare ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale.

Il Codice Etico di InnovaPuglia S.p.A. riporta gli elementi di descrizione per le casistiche considerate.

In tutti i casi in cui un funzionario, responsabile di procedimenti amministrativi, o titolare di decisioni gestionali, o nella redazione degli atti endoprocedimentali, è coinvolto in una situazione di conflitto di interessi (anche potenziale) è, di norma, il dirigente a valutare la situazione e a comunicare se la partecipazione alle attività decisionali o lo svolgimento delle mansioni da parte del funzionario stesso possano ledere o meno l’agire amministrativo. Nel caso in cui ad essere coinvolto in una situazione di conflitto sia lo stesso dirigente, la valutazione sarà fatta dal RPCT.

La Società ha stabilito l’obbligo per ciascun destinatario del Codice Etico di evitare ogni situazione che potenzialmente possa comportare un conflitto tra l’interesse della Società e l’interesse personale; ha pertanto disposto l’obbligo di fornire una dichiarazione circa la possibile sussistenza di situazioni di conflitto di interesse, all’atto dell’assunzione ovvero accettazione dell’incarico/ sottoscrizione del contratto, da parte di:

- ✓ componenti degli Organi societari, all’atto dell’accettazione della carica;
- ✓ membri dell’O.d.V.;
- ✓ dirigenti e i responsabili di servizio
- ✓ i dipendenti neo-assunti
- ✓ i dipendenti ed i soggetti esterni, in occasione della nomina nelle Commissioni di gare di appalto, selezione e assunzione del personale, collaudo
- ✓ i soggetti cui viene attribuito il ruolo di RUP
- ✓ i dipendenti che presentano richiesta di autorizzazione ad attività extra-istituzionali
- ✓ tutti i collaboratori di InnovaPuglia, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- ✓ tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società, ovvero agiscono
- ✓ per conto della stessa sulla base di specifici mandati.

Si precisa infine come, InnovaPuglia S.p.A. si attiene così come disciplinato nell'apposito Regolamento interno alla Società, alla delibera n. 25 del 15 gennaio 2020 – "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici. Ad ogni buon conto, in considerazione della valenza sempre più estesa nell'applicazione della disciplina del conflitto di interessi nella Società e nelle modalità di controllo ed accertamento circa l'insussistenza di tali fattispecie, coerentemente con le indicazioni recenti del PNA 2022, si ritiene opportuno pianificare per il primo anno del triennio di riferimento, ovvero per il 2023, un'attività a cura del RPCT di ulteriore revisione ed affinamento della modulistica in uso per a regolamentazione della disciplina del conflitto di interessi, al fine di renderla maggiormente calzante alle varie situazioni ed articolazioni organizzative (neo-assunti, dirigenti, consulenti, commissari di gara, RUP, ecc); il tutto con particolare e specifico riferimento alle fattispecie di conflitto di interessi che possano sussistere nell'ambito della gestione di gare, convenzioni e contratti pubblici.

### **1.3 Conferimento e autorizzazione di incarichi e di attività extra-istituzionali**

La misura obbligatoria ha lo scopo di regolamentare il conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto.

Il fine è evitare sia l'eccessiva concentrazione di attività e di potere su un unico soggetto col rischio di compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, in generale, sia il generarsi di canali privilegiati per la selezione e la progressione di carriera del personale.

Ciascun dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente l'attribuzione di eventuali incarichi (anche se a titolo gratuito) in modo che la Società abbia la facoltà di accordare (o meno), previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere l'incarico in oggetto.

Ad oggi la Società ha provveduto ad emettere in data 21/12/2015 un regolamento, tutt'oggi vigente, che disciplina lo svolgimento di attività extra-istituzionali. In particolare, il Regolamento prevede:

- ✓ incarichi e attività incompatibili
- ✓ incarichi e attività compatibili previo ottenimento di autorizzazione
- ✓ incarichi e attività soggette a obbligo di comunicazione
- ✓ incarichi e attività non soggette a comunicazione né ad autorizzazione.

Nell'ambito di un già avviato intervento di revisione di tutti i regolamenti societari, si conferma la previsione nel corso del 2023 di revisionare ed aggiornare anche in relazione alla consolidata natura di InnovaPuglia S.p.A. quale società "In house" della Regione Puglia il suddetto regolamento, recependo le novazioni normative sul tema.

### **1.4 Misure di disciplina dei casi di inconfiribilità e di incompatibilità per incarichi amministrativi di vertice e incarichi dirigenziali**

Il d.lgs. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190", ha introdotto, una serie articolata e minuziosa di cause di inconfiribilità e incompatibilità con riferimento agli incarichi amministrativi di vertice, agli incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni e esterni, nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico ed agli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico. Scopo della norma è evitare che incarichi che richiedono imparzialità e distanza da interessi particolari siano affidati a soggetti che, per la provenienza o per precedenti comportamenti tenuti, possano far dubitare della propria personale imparzialità.

Successivamente ANAC, con Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016, ha emanato le "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC. in caso di incarichi inconfiribilità e incompatibilità".

Sempre ANAC ha emanato, come atto integrativo al PNA 2019, la Delibera numero 177 del 19 Febbraio 2020 - Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche

amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001”

Ai sensi dell’art. 17 del citato decreto, gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni ivi contenute ed i relativi contratti sono nulli. L’atto di accertamento della violazione è pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Società Trasparente.

Infine, il PNA 2022 riprende il tema dell’”incompatibilità successiva” con specifico riferimento al fenomeno dei pantouflage che, proprio nell’ambito dello stesso PNA 2022 assume una rilevanza di spicco da prendere in primaria considerazione ai fini della programmazione triennale delle misure atte alla prevenzione della corruzione.

**L’inconferibilità** viene introdotta come misura ai sensi della quale l’eventuale comportamento viziato da interessi impropri viene evitato con il divieto di accesso all’incarico. Il d.lgs. 39/2013 stabilisce, infatti, che per inconferibilità si debba intendere:

*la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico*

È, dunque, una misura caratterizzata dalla temporaneità: essa, infatti, non mira ad un’esclusione permanente dal conferimento dell’incarico, ma ad impedire che il soggetto che si trovi in una posizione tale da comprometterne l’imparzialità, acceda all’incarico senza soluzione di continuità; invero, decorso un adeguato periodo di tempo fissato dalla norma (cd. “di raffreddamento”), la condizione ostativa viene meno e l’incarico torna solitamente conferibile a quel soggetto.

L’inconferibilità viene ricondotta a tre principali ipotesi:

- ✓ Soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- ✓ Soggetti provenienti da enti di diritto privato la cui attività sia sottoposta a regolazione o a finanziamento da parte dell’Amministrazione che conferisce l’incarico (art. 1, c. 50, lett. b), L. 190/2012 e artt. 4 e 5, d.lgs. 39/2013
- ✓ Componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, c. 50, lett. c), L. 190/2012 e artt. 6, 7 e 8, d.lgs. 39/2013) (il divieto di accesso all’incarico amministrativo non è fondato su potenziali conflitti di interesse, né su pregressi comportamenti impropri, ma sul venir meno anche dell’apparenza dell’imparzialità e sul dubbio che l’incarico possa essere conferito per “meriti pregressi” più che sulla competenza professionale necessaria per il suo svolgimento)

Si tratta, dunque, di misure generali e preventive, applicabili, nel caso di InnovaPuglia:

- agli organi di governo
- ai Dirigenti con contratto di lavoro subordinato (che forniscono, quindi, dichiarazione sostitutiva di certificazione dell’insussistenza di cause di inconferibilità all’atto dell’assunzione o della nomina)

**L’incompatibilità** (relativa al contemporaneo svolgimento di più attività/ incarichi) si basa su due ipotesi principali:

- incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni o negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, nonché lo svolgimento di attività professionale
- incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

Il d.lgs. 39/2013 stabilisce quindi *l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.*

In particolare, la norma disciplina i casi di incompatibilità dei Dirigenti (art 12, c. 1 e 2 del D.lgs. 39/2013) e dell'Amministratore della Società (art 9, c. 2 e art 13, c.1 del D.lgs. 39/2013).

Diversamente dall'inconferibilità, l'incompatibilità mira ad impedire che possa permanere nell'incarico chi si trovi in particolari situazioni di conflitto. Il d.lgs. 39/2013 stabilisce, infatti, che per incompatibilità si debba intendere:

*l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.*

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

InnovaPuglia S.p.A. effettua una sistematica verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratori e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

La verifica dell'insussistenza di ipotesi di incompatibilità degli incarichi di amministratori (nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dal Socio, le verifiche sull'inconferibilità vengono ad essere regolate dal Socio medesimo, anche ai sensi della DGR 24 del 24/1/2017, relativa a "Linee guida per il conferimento da parte della Regione di incarichi in enti, istituzioni e organismi di diritto pubblico e privato") ovvero la verifica dell'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società, ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013 nonché secondo le disposizioni di legge nazionali e regionali vigenti in materia, viene effettuata dall'RPCT della Società in collaborazione con la funzione aziendale preposta alla cura degli affari societari che provvede, all'atto del conferimento dell'incarico, a richiedere all'interessato la certificazione attestante l'insussistenza delle cause ostative di che trattasi e ne verifica la completezza. La stessa funzione aziendale cura:

- ✓ l'archiviazione di detta dichiarazione sostitutiva di certificazione resa ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000;
- ✓ la relativa pubblicazione, nel rispetto della normativa sulla privacy, sulla sezione "Società trasparente" del sito istituzionale della Società, dandone informazione al RPCT;
- ✓ il rinnovo annuale da parte degli interessati (in caso di dichiarazione di incompatibilità);
- ✓ la segnalazione tempestiva al RPCT di eventuali situazioni di inconferibilità / incompatibilità sopravvenute nel corso dello svolgimento dell'incarico.

Con la Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 l'A.N.AC. ha adottato le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC", volte a chiarire il ruolo e le funzioni del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza nel procedimento di accertamento di cui sopra e a definire l'attività di verifica che lo stesso è chiamato a svolgere sulle dichiarazioni concernenti l'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità. In particolare al RPCT viene richiesto di :

- ✓ effettuare una verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rilasciate dai soggetti sopra menzionati;
- ✓ contestare la eventuale sussistenza di una causa di inconferibilità o di incompatibilità dei soggetti;
- ✓ nel caso, dichiarare la nullità degli incarichi;
- ✓ valutare l'elemento psicologico di colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico risultato inconferibile;

- ✓ applicare – “...secondo l’interpretazione dell’ANAC...” - le misure inibitorie di cui all’art. 18 del decreto.

*Secondo quanto previsto nel PNA “l’accertamento avviene mediante acquisizione d’ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall’interessato”.*

Il PNA sottolinea come *in caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l’art. 17 del D.Lgs. n.39/2013, l’incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all’art. 18 del medesimo decreto.* Nel caso in cui venisse pronunciata una sentenza di assoluzione per lo stesso reato verrebbe a mancare la situazione ostativa.

Infine, in merito, infine alla disciplina dell’“Incompatibilità successiva”, correlata alla disciplina del fenomeno del pantouflage, ci si riferisce a quanto riportato al successivo par.1.6.

### **1.5 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.**

La legge n.190/2012 ha introdotto un nuovo **articolo 35 bis nel d.lgs. 165/2001** "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici" che dispone che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:

- ✓ non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l’accesso o la selezione a pubblici impieghi
- ✓ non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all’acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati
- ✓ non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l’attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Relativamente al caso specifico delle commissioni di gara, **l’art 77 del D.Lgs 50/2016** prevede che;

1. Nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalti o di concessioni, limitatamente ai casi di aggiudicazione con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa la valutazione delle offerte dal punto di vista tecnico ed economico è affidata ad una commissione giudicatrice, composta da esperti nello specifico settore cui afferisce l’oggetto del contratto.
2. La commissione è costituita da un numero dispari di commissari, non superiore a cinque, individuato dalla stazione appaltante e può lavorare a distanza con procedure telematiche che salvaguardino la riservatezza delle comunicazioni.
3. I commissari sono scelti fra gli esperti iscritti all’Albo istituito presso l’ANAC di cui all’articolo 78 e, nel caso di procedure di aggiudicazione svolte da CONSIP S.p.a, INVITALIA - Agenzia nazionale per l’attrazione degli investimenti e lo sviluppo d’impresa S.p.a. e dai soggetti aggregatori regionali di cui all’articolo 9 del decreto legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89, tra gli esperti iscritti nell’apposita sezione speciale dell’Albo, non appartenenti alla stessa stazione appaltante e, solo se non disponibili in numero sufficiente, anche tra gli esperti della sezione speciale che prestano servizio presso la stessa stazione appaltante ovvero, se il numero risulta ancora insufficiente, ricorrendo anche agli altri esperti iscritti all’Albo al di fuori della sezione speciale. Essi sono individuati dalle stazioni appaltanti mediante pubblico sorteggio da una lista di candidati costituita da un numero di nominativi almeno doppio rispetto a quello dei componenti da nominare e comunque nel rispetto del principio di rotazione. Tale lista è comunicata dall’ANAC alla stazione appaltante, entro cinque giorni dalla richiesta della stazione appaltante. La stazione appaltante può, in caso di affidamento di contratti per i servizi e le forniture di importo inferiore alle soglie di cui all’articolo 35, per i lavori di importo inferiore a un milione di euro o per quelli che non presentano particolare complessità, nominare alcuni componenti interni alla stazione appaltante, nel rispetto del principio di rotazione, escluso il Presidente. Sono considerate di non particolare



complessità le procedure svolte attraverso piattaforme telematiche di negoziazione ai sensi dell'articolo 58. In caso di affidamento di contratti per i servizi e le forniture di elevato contenuto scientifico tecnologico o innovativo, effettuati nell'ambito di attività di ricerca e sviluppo, l'ANAC, previa richiesta e confronto con la stazione appaltante sulla specificità dei profili, può selezionare i componenti delle commissioni giudicatrici anche tra gli esperti interni alla medesima stazione appaltante.

4. I commissari non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta. La nomina del RUP a membro delle commissioni di gara è valutata con riferimento alla singola procedura.
5. Coloro che, nel biennio antecedente all'indizione della procedura di aggiudicazione, hanno ricoperto cariche di pubblico amministratore, non possono essere nominati commissari giudicatori relativamente ai contratti affidati dalle Amministrazioni presso le quali hanno esercitato le proprie funzioni d'istituto.
6. Si applicano ai commissari e ai segretari delle commissioni l'articolo 35-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'articolo 51 del codice di procedura civile, nonché l'articolo 42 del presente codice. Sono altresì esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi.
7. La nomina dei commissari e la costituzione della commissione devono avvenire dopo la scadenza del termine fissato per la presentazione delle offerte.
8. Il Presidente della commissione giudicatrice è individuato dalla stazione appaltante tra i commissari sorteggiati.
9. Al momento dell'accettazione dell'incarico, i commissari dichiarano ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, l'inesistenza delle cause di incompatibilità e di astensione di cui ai commi 4, 5 e 6. Le stazioni appaltanti, prima del conferimento dell'incarico, accertano l'insussistenza delle cause ostative alla nomina a componente della commissione giudicatrice di cui ai commi 4, 5 e 6 del presente articolo, all'articolo 35-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e all'articolo 42 del presente codice. La sussistenza di cause ostative o la dichiarazione di incompatibilità dei candidati devono essere tempestivamente comunicate dalla stazione appaltante all'ANAC ai fini della cancellazione dell'esperto dall'albo e della comunicazione di un nuovo esperto.
10. Le spese relative alla commissione sono inserite nel quadro economico dell'intervento tra le somme a disposizione della stazione appaltante. Con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita l'ANAC, è stabilita la tariffa di iscrizione all'albo e il compenso massimo per i commissari. I dipendenti pubblici sono gratuitamente iscritti all'Albo e ad essi non spetta alcun compenso, se appartenenti alla stazione appaltante.
11. In caso di rinnovo del procedimento di gara, a seguito di annullamento dell'aggiudicazione o di annullamento dell'esclusione di taluno dei concorrenti, è riconvocata la medesima commissione, fatto salvo il caso in cui l'annullamento sia derivato da un vizio nella composizione della commissione.

## **1.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

### **1.6.1 Pantouflage / revolving doors**

L'obiettivo di questa misura obbligatoria, sulla quale si concentra decisamente l'attenzione del PNA 2022, è evitare che il dipendente della Società possa sfruttare la posizione acquisita all'interno dell'Ente per ottenere condizioni di lavoro maggiormente vantaggiose, successive alla conclusione del proprio rapporto di lavoro, con soggetti con cui è entrato in contatto durante lo svolgimento della sua regolare attività professionale.

Giova considerare che tale norma, come ribadito anche dal Consiglio di Stato, disciplina anche una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente. In tal senso, si tratta di un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconfiribilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013 come si evince dalle disposizioni stesse in materia di pantouflage contenute all'art. 21 del citato decreto.

L'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. 165/2001 stabilisce infatti che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri."

*I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura".<sup>1</sup>*

Tali soggetti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, qualunque sia la causa di cessazione, e, quindi, anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività del dipendente nell'esercizio dei suoi poteri autoritativi o negoziali.

La ratio del divieto di pantouflage è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni che assumono i dipendenti di InnovaPuglia S.p.A. e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

In tal senso, il divieto è volto anche a "ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di InnovaPuglia l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio".

Proprio in ragione della rilevanza che il PNA 2022 pone in capo alla disciplina del pantouflage, si è inteso, nella formulazione delle misure generiche di prevenzione di cui alla presente programmazione, istituire specifiche misure e strumenti di accertamento delle violazioni.

Sempre il PNA 2022 meglio descrive le fattispecie della dizione "esercizio dei poteri autoritativi e negoziali" affermando che rientrano nei "poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni (così come degli Enti di diritto privato in controllo pubblico quali InnovaPuglia S.p.A.), sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi, sia provvedimenti adottati unilateralmente dall'Ente, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

La violazione del divieto comporta l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- ✓ sull'atto, nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto;
- ✓ nei confronti dei trasgressori, i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono avere rapporti contrattuali con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente, per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti ed accettati in esecuzione dell'affidamento illegittimo. Pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso in caso di violazione.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Orientamento ANAC n. 1 del 4 febbraio 2015: "Ai fini delle prescrizioni e dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, devono considerarsi dipendenti della PA – ai quali è precluso avere rapporti professionali con i privati destinatari dell'esercizio delle loro funzioni, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro - anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013, ivi inclusi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisca un rapporto di lavoro subordinato o autonomo."

Orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015: "I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento l'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della PA, i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che svolgono incarichi dirigenziali, ad es. ai sensi dell'art. 19, co. 6 del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono stati conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente)."

<sup>2</sup> Orientamento ANAC n. 4 del 4 febbraio 2015: "In conformità a quanto previsto dal bando-tipo n. 2 del 2 settembre 2014 dell'Autorità, le stazioni appaltanti devono prevedere nella lex specialis di gara, tra le condizioni ostative alla partecipazione, oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, il divieto di cui all'art 53, comma 16-ter del D.Lgs 165/2001

Rispetto, al "**revolving doors per attività precedente**", all'atto della stipula del contratto il candidato fornisce alla struttura aziendale competente la dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000, con la quale dichiara di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno dell'Amministrazione di provenienza, di cui InnovaPuglia S.p.A. sia stata destinataria.

In caso di sussistenza della causa ostativa all'assunzione, la Società si astiene dallo stipulare il contratto. Nel caso in cui la Società venga a conoscenza della causa solo successivamente, provvede a risolvere il relativo contratto ed a darne comunicazione al RPCT. A tal fine verranno inserite apposite clausole nei contratti stipulati a far data dall'adozione del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Rispetto al "**revolving doors per attività successiva**" la Società rende noto che alla stessa si applicano le cause ostative di cui al combinato disposto dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001, nei rispettivi contratti di lavoro autonomo/subordinato.

Oltre alle dichiarazioni da parte dei propri dipendenti, InnovaPuglia S.p.A. acquisisce anche la dichiarazione dell'operatore economico - in base all'obbligo previsto all'interno dei bandi o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici - di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti della stessa InnovaPuglia in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

In attuazione di quanto sopra, in merito alle misure di prevenzione di carattere generale oggetto della presente programmazione per il triennio 2023-2025 direttamente correlate alla fattispecie del "pantouflage", InnovaPuglia S.p.A. si pone l'obiettivo di provvedere:

- ✓ con riferimento alle assunzioni di Personale e/o al conferimento di incarichi esterni, ad esplicitare, all'interno della documentazione riguardante la "Selezione del personale" e il "Conferimento di incarichi esterni", il rispetto del divieto di conferire incarichi ad ex dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti della Società per conto dell'Amministrazione d'appartenenza;
- ✓ con riferimento agli operatori economici partecipanti alle procedure di affidamento di beni e servizi, In virtù del combinato disposto dell'art. 53 co. 13 bis del D.Lgs. 165/2001 con l'art. 21 del D.Lgs. 39/2013, la Società deve inserire nella lex specialis delle procedure di affidamento di valore superiore ai 40.000 euro, la clausola contenente il divieto per il partecipante ad una procedura d'affidamento bandita da InnovaPuglia di conferire incarichi o stipulare contratti di lavoro autonomo o subordinato con "ex soggetti apicali" che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Società nei confronti di tale operatore economico.
- ✓ prendendo spunto da quanto suggerito dal PNA 2022 di adottare l'inserimento all'interno del Codice Etico di un dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio tre anni prima della cessazione dal servizio), previa comunicazione via PEC da parte dell'amministrazione, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto di pantouflage.
- ✓ La violazione di tale obbligo configurerebbe una violazione del Codice di comportamento da parte del dipendente, con conseguente valutazione sotto il profilo disciplinare.

Per quanto riguarda, invece, le misure specifiche di monitoraggio, anche facendo uso di banche dati e fonti informative accessibili ad altre aree della Società, si fa riferimento a quanto riportato al successivo par. 2.6.

Inoltre, InnovaPuglia, nell'applicazione della disciplina del pantouflage si adegua alle direttive ad essa emanate dalla Regione Puglia a cui la Società si è adeguata.

### **1.6.2 Divieto di incarichi a soggetti in quiescenza**

L'art. 6 del d.l. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014 – mediante una modifica dell'art. 5, co. 9 del D.L. n. 95/2012 – con riguardo agli incarichi e alle cariche conferite a decorrere dal 25 giugno 2014 (data di entrata in vigore del decreto) prevede:

- ✓ l'estensione del divieto, originariamente previsto per le p.a. ex art. 1, co. 2 Dlgs. N. 165/2001, anche per le p.a. inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'ISTAT ex art. 1, co. 2 L. n. 196/2009 e per le autorità indipendenti, di attribuire incarichi di studio e di consulenza a qualsiasi soggetto, già lavoratore privato o pubblico, collocato in quiescenza, a prescindere dall'attività svolta;
- ✓ il divieto per le predette amministrazioni di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle medesime amministrazioni, nonché degli enti e delle società dalle medesime controllate;
- ✓ l'esclusione dall'applicazione del predetto divieto solo per gli incarichi di studio o di consulenza conferiti a titolo gratuito;
- ✓ l'esclusione dall'applicazione del predetto divieto è applicabile anche per incarichi dirigenziali e direttivi conferiti a titolo gratuito, fermo restando il fatto che tali incarichi non possono superare la durata di un anno, non prorogabile né rinnovabile.

Quanto sopra viene, inoltre, precisato la Corte dei conti, sezione regionale per il controllo della Sardegna, con la deliberazione n. 90/2020/Par del 15 ottobre 2020, laddove, con specifico riferimento alla natura giuridica di InnovaPuglia S.p.A., l'art. 5, comma 9, del dl n. 95/2012, nella vigente formulazione, ha precisato la Corte dei conti, non lascia spazi per soluzioni divergenti dal chiaro disposto normativo che, espressamente, stabilisce il divieto di conferire cariche in organi di governo non solo nelle amministrazioni pubbliche ivi specificate ma anche nelle società (e negli enti) da esse controllate.

Nel caso in cui venisse riscontrata la sussistenza di una situazione ricadente in uno dei citati divieti, questa deve essere tempestivamente comunicata al Responsabile della prevenzione che, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013, provvede a segnalare i possibili casi di violazione delle disposizioni del decreto medesimo all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

### **1.7 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione**

La misura è utile per tutti quei processi e in quelle aree ove si registra un monopolio organizzativo o una concentrazione di discrezionalità; inoltre, in linea di principio favorisce lo sviluppo di competenze diffuse all'interno dell'ente evitando rigidità connesse a ruoli ricoperti per un numero di anni troppo elevato. Interviene, altresì, a mitigare il consolidarsi di rapporti o prassi gestionali con gli interlocutori della Società (*stakeholders*) quali amministrazioni committenti o soggetti affidatari della realizzazione di attività per conto di InnovaPuglia.

#### **1.7.1 Rotazione ordinaria**

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. La misura assume particolare rilevanza per gli ambiti operativi a maggior rischio corruzione.

D'altra parte, il contesto operativo della Società, caratterizzato dalla presenza di ruoli con forti connotazioni di competenza tecnica in diversi domini applicativi e tecnologici ma in un contesto di non crescita degli organici (per lo meno di personale con contratti a tempo indeterminato) non consente l'adozione di meccanismi di rotazione del personale, secondo le indicazioni normative, senza compromettere l'efficacia del funzionamento della Società.

Si ritiene, pertanto, compatibilmente con la dotazione organica, con il fenomeno di turn-over e con le contingenti situazioni ed assetti organizzativi, di dover applicare, in combinazione o in alternativa alla

rotazione, misure di più netta distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

Per gli uffici maggiormente esposti a rischi corruttivi, è stata prevista quale modalità operativa, quella che prevede la duplicazione di compiti e competenze in capo a più addetti afferenti allo stesso Ufficio.

Detti criteri operativi, già adottati nel corso del 2022, vengono tal quale riproposti anche per il triennio in esame quali misure sostitutive ovvero integrative della rotazione ordinaria per la prevenzione di fatti corruttivi.

I singoli dirigenti / responsabili dei servizi possono, nell’ambito delle proprie ordinarie prerogative gestionali, predisporre la rotazione del personale assegnato alle proprie strutture. La Società effettua, inoltre, la rotazione/sostituzione del personale in caso di sussistenza/insorgenza di cause di incompatibilità/conflitto di interesse. (Approfondimento Delibera ANAC n. 555 del 13 giugno 2018).

### **1.7.2 Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva**

La rotazione straordinaria del personale si applica in presenza di procedimenti penali a carico del dirigente/dipendente di cui si abbia notizia, ovvero in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva.

Mentre per il personale non dirigenziale la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, nel caso di personale dirigenziale, la rotazione ha modalità applicative differenti comportando la RPCT revoca dell’incarico dirigenziale o, se del caso, la riattribuzione di altro incarico.

Da segnalare, quale atto integrativo delle misure in tema di rotazione straordinaria, la delibera ANAC n. 345 del 22 aprile 2020 – “Individuazione dell’organo competente all’adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria negli enti locali”, che identifica nel Direttore Generale della Società il soggetto abilitato ad attivare il provvedimento di rotazione straordinaria, che quindi in alcun caso può essere emessa dalla funzione RPCT.

### **1.8 Segnalazioni di illecito (whistleblowing) e misure di tutela del dipendente che effettua segnalazioni**

L’art 54 bis (“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”) del D. Lgs. n.165 del 30 marzo 2001, ha istituzionalizzato, nel nostro ordinamento giuridico, il c.d. *whistleblower*, ovvero la segnalazione di illeciti da parte del dipendente pubblico. Si tratta di una disciplina che prevede una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l’emersione di fattispecie di illecito e la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore in Italia il decreto legislativo n. 24/2023 che recepisce in Italia la Direttiva UE 2019/1937 e che, per la S.p.A. InnovaPuglia spiegherà la propria efficacia a decorrere dal 15 luglio 2023. La nuova disciplina ha ampliato il novero degli enti del settore pubblico tenuti a predisporre ed attuare le misure di tutela per la persona che segnala e denuncia gli illeciti; ha ampliato notevolmente i soggetti cui è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione includendo nell’ambito soggettivo, oltre ai dipendenti, i lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico, nonché volontari e tirocinanti, azionisti persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, la tutela prevista dalla nuova disciplina si applica a tutti i suddetti soggetti anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Nello specifico vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti od omissioni, commessi o tentati, rischi, reati o irregolarità, a danno di InnovaPuglia S.p.A. e, quindi, dell’interesse pubblico.

In particolare, la segnalazione può riguardare

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
- violazioni del Codice Etico, del CCNL o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- atti od omissioni suscettibili di arrecare:
  1. un pregiudizio patrimoniale ad InnovaPuglia S.p.A. o ai suoi dipendenti, ad enti pubblici, e agli utenti della società;
  2. un pregiudizio all'immagine di InnovaPuglia;
  3. un danno alla salute o sicurezza di dipendenti o di terzi
  4. un danno all'ambiente.

La segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti, i fondati sospetti. Si può segnalare quando il rapporto giuridico è in corso; durante il periodo di prova; quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali); successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso).

La segnalazione deve tuttavia essere effettuata in buona fede nell'interesse dell'integrità della Società e non deve essere utilizzata per contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Gli elementi chiave introdotti dalla normativa riguardano:

- ✓ Il novero ampliato degli enti del settore pubblico tenuti a predisporre ed attuare le misure di tutela per la persona che segnala e denuncia gli illeciti;
- ✓ Ampliamento dei soggetti cui è riconosciuta protezione;
- ✓ Estensione della tutela ai rapporti giuridici non ancora iniziati, al periodo di prova, al periodo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro;
- ✓ La tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione;
- ✓ Esclusione dal novero delle violazioni segnalabili delle irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività;
- ✓ Le violazioni possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'UE, illeciti civili, amministrativi, penali e contabili nonché condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/2001;
- ✓ Invalidità delle rinunce e transazioni che hanno ad oggetto i diritti e le tutele previste dal decreto, ad eccezione di quelle sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali);
- ✓ La limitazione della responsabilità rispetto alla rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazioni;
- ✓ La previsione di misure di sostegno.
- ✓ La tutela dell'anonimato di colui che effettua la segnalazione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro (fattispecie diversa dalla segnalazione anonima);

- ✓ Il divieto di azioni discriminatorie (molestie o ritorsioni di altro genere) nei confronti della persona che ha denunciato l'illecito;
- ✓ L'esclusione, salvo eccezioni opportunamente disciplinate, dell'accesso a tutti i documenti che riguardano la segnalazione.

Di conseguenza scopo del meccanismo di protezione del *whistleblower* è quello di:

- ✓ rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni;
- ✓ fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- ✓ garantire forme di tutela non solo nei confronti dei segnalanti, ma anche nei confronti dei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione.

Quindi la nuova disciplina del whistleblowing e le conseguenti tutele si applicano anche alle segnalazioni anonime qualora circostanziate ed il segnalante anonimo, successivamente identificato, può beneficiare delle misure di protezione predisposte.

In ultimo, quale atto integrativo al PNA 2022 in tema di whistleblowing, sono attualmente in corso di emanazione a cura dell'ANAC specifiche Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

In accordo alla normativa vigente, InnovaPuglia S.p.A. ha strutturato la propria procedura del *whistleblowing* secondo due fasi:

#### **Procedura di trasmissione**

Il tema è quello di garantire una modalità di segnalazione che tuteli la riservatezza della identità del segnalante.

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti; in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e precisamente l'utilizzo e compilazione del questionario ovvero la richiesta di un incontro e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del decreto n. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Una particolare attenzione è stata rivolta agli aspetti di sicurezza e riservatezza delle informazioni acquisibili attraverso una piattaforma informatica appositamente adottata nel corso del 2022 che salvaguarda anche agli aspetti relativi all'accessibilità ai sensi della Legge n. 4/2004.

#### **Gestione della segnalazione**

L'istruttoria della segnalazione deve innanzitutto aver cura di non far trapelare l'identità del segnalante o indizi per la sua identificazione.

Il RPCT, eventualmente in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, con cui condivide la piattaforma di segnalazione, deve prendere in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele.

Sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto; Organo interno per i procedimenti disciplinari; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; Dipartimento della funzione pubblica.

In ogni caso è previsto che l'RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta all'RPCT di avere una più chiara ricognizione dei fatti oggetto della segnalazione.

L'istruttoria deve comunque tener conto che:

- ✓ l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento istruttorio, l'identità non può essere rivelata senza il consenso scritto del segnalante, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- ✓ il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante;
- ✓ anche nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità non può essere rivelata, senza il suo consenso scritto, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- ✓ la denuncia è sottratta all'accesso documentale previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- ✓ l'identità del segnalante può essere segnalata nelle ipotesi previste dall'art. 54 bis, comma 3, D. Lgs. 165/2001;
- ✓ nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, con le modalità sopra indicate.

Il sistema di protezione del whistleblower lascia comunque impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 del c.c.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento.

Analogamente dovrà essere soggetta a valutazione la gestione dell'istruttoria per verificare l'imparzialità dell'azione disciplinare da parte degli organismi interni titolati all'azione.

Sono perseguibili, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dello strumento del whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento.

E' prevista la possibilità di estensione dell'utilizzo della piattaforma di segnalazione anche a soggetti esterni alla Società per la segnalazione di fatti corruttivi che di violazioni al modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs 231/01.

### **1.9 Formazione del personale**

La L. 190/2012 e il PNA 2022 attribuiscono alla formazione un ruolo fondamentale ai fini della prevenzione di fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione. Il PNA attribuisce al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in raccordo con il dirigente responsabile delle risorse umane, la definizione dei fabbisogni formativi suggerendo, come indicazione generale, di progettare l'erogazione di attività di formazione su due livelli:

- ✓ un livello generale di informazione e sensibilizzazione che deve coinvolgere tutto il personale della Società così da aggiornare e potenziare le competenze relative alla prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, diffondere i principi dell'etica e della legalità delle azioni;



- ✓ un livello specifico finalizzato a fornire strumenti e indicazioni sull'adozione delle pratiche di prevenzione della corruzione rivolto, invece, al responsabile della prevenzione, ai responsabili/referenti di processi e servizi, ai dirigenti e a tutto il personale con funzioni di responsabilità addetto alle aree maggiormente esposte a rischio.

Il Piano delle attività formative, redatto in collaborazione con l'Ufficio Valorizzazione Capitale Umano, viene ad essere rilasciato entro il primo semestre di ogni anno; si precisa che le azioni formative divengono elemento portante per assicurare il raggiungimento delle misure di prevenzione specifica, così come riportate nel proseguo del presente documento di pianificazione.

### **1.10 Adozione dei Patti di integrità nella documentazione di gara**

La misura consiste nella redazione di un documento (c.d. patto di integrità) che il soggetto appaltante richiede di rispettare ai concorrenti alle gare al fine di assicurare un controllo sul reciproco operato ed, eventualmente, il ricorso all'adozione di sanzioni nel caso in cui alcuni dei principi in esso stabiliti non vengano rispettati. Questi atti contengono infatti un complesso di regole comportamentali volte a prevenire il fenomeno corruttivo nonché a valorizzare i comportamenti adeguati per tutti i concorrenti. In particolare, nel P.I. le parti si impegnano reciprocamente a conformare i loro comportamenti alla lealtà, trasparenza e correttezza. Le parti si impegnano, quindi, a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

il Patto di integrità dovrebbe contenere non solo dichiarazioni di principio, ma veri e propri impegni verificabili, clausole che fissano precise regole e, soprattutto, la descrizione accurata di un sistema di monitoraggio e controllo dei comportamenti degli attori (stazioni appaltanti e ditte) al fine di verificare e sanzionare eventuali violazioni. Transparency International (l'Organizzazione non Governativa che ha ideato e promuove l'adozione degli Integrity Pact) suggerisce di prevedere esplicitamente nel patto di integrità anche le seguenti clausole:

- ✓ Conflitto di interesse: impegnare tutte le persone che partecipano alla gara (sia lato stazione appaltante, sia lato ditte) a rendere espliciti i possibili conflitti di interesse
- ✓ Trasparenza sugli interessi finanziari: impegnare tutte le persone dell'ente che partecipano al processo di affidamento, di rendere pubblici gli interessi economico-finanziari e le proprietà personali e dei propri familiari
- ✓ Revolving Doors: prevedere l'impossibilità per i dipendenti pubblici coinvolti nel processo di affidamento e controllo dell'esecuzione del contratto di essere assunti o a qualsiasi titolo collaborare con la ditta aggiudicatrice.
- ✓ Analogamente, inserire nel Patto di Integrità l'obbligo per le ditte partecipanti di adottare i provvedimenti organizzativi necessari al fine di impedire casi di Revolving Doors, come ad esempio inserire nelle procedure di assunzione o nei contratti di collaborazione, il controllo per evitare di avvalersi delle prestazioni professionali di personale ex dipendenti di enti pubblici che negli ultimi 3 anni hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti della Società.
- ✓ Whistleblowing: prevedere, pubblicizzare e incoraggiare all'uso di un canale di comunicazione protetto e riservato, tutti i dipendenti dell'ente, delle ditte partecipanti e di qualsiasi portatore di interesse al fine di segnalare notizie, fatti e circostanze che possano far supporre la violazione del P.I.

Inoltre, visto che gran parte dei casi di corruzione si verificano durante l'esecuzione dei contratti, il Patto di Integrità dovrebbe stabilire precisi criteri per verificare la necessità e la legittimità della richiesta di varianti in corso d'opera.

Da segnalare, quale ulteriore strumento per la migliore regolamentazione delle misure, il decreto-legge 16/7/2020 n. 76, convertito con legge 11/9/2020 n. 120, in materia di patti di integrità.

La decisione circa l'effettiva adozione dei Patti di integrità, oltre che la loro formulazione di dettaglio, dovrà essere assunta in modo congiunto con la stessa Regione Puglia.

### **1.11 Ruoli e responsabilità in materia di prevenzione della corruzione**

Per adempiere alle attività di prevenzione della corruzione generali e specifiche, nonché al loro monitoraggio ed alla pianificazione del miglioramento continuo, la società si avvale della figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) dotato un ruolo trasversale e, allo stesso tempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione che è stata introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. Il d.lgs. n. 97/2016 ha attribuito allo stesso anche la funzione di Responsabile della trasparenza.

Egli è nominato dal CDA della Società considerate le competenze e l'autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni tali ad assicurare che lo stesso disponga poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività; allo stesso tempo il RPCT ha l'obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'O.d.V. le disfunzioni relative all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione

I compiti ad esso assegnati possono essere così riassunti:

- ✓ vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza;
- ✓ compiti ai sensi della disciplina sul whistleblowing;
- ✓ attribuzioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;
- ✓ compiti e poteri in materia di pantouflage; l'RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure di prevenzione del pantouflage per la cui verifica l'RPCT può chiedere la collaborazione di altre strutture della Società
- ✓ compiti in materia di inconferibilità e incompatibilità;
- ✓ compiti e poteri in materia di Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) e di contrasto al riciclaggio;
- ✓ vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel PTPCT;
- ✓ compiti di segnalazione all'organo di indirizzo e all'O.d.V. le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, indicando agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- ✓ compiti di programmazione delle attività necessarie a garantire l'attuazione corretta delle disposizioni in tema di trasparenza, elaborando una apposita sezione, impostata come atto fondamentale, con la quale organizzare i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati;
- ✓ compiti di gestione degli istituti dell'Accesso Civico semplice e generalizzato e di corretta tenuta del registro degli accessi.

I risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPCT, sono resi noti dal RPCT in una Relazione annuale da pubblicare sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Nel PNA 2022 l'ANAC ha ritenuto necessario aggiornare le indicazioni di carattere generale sulla figura del RPCT e sulla struttura di supporto al fine di meglio calibrare le indicazioni per le varie tipologie di Enti e, nella fattispecie di InnovaPuglia S.p.A., ovvero nel caso degli Enti di diritto privato in controllo pubblico, raccomandando, nello specifico, l'importanza del coordinamento fra il sistema di controllo interno previsto dal modello di organizzazione di cui al d.lgs. n. 231/2001 con quello per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla l. n. 190/2012, nonché il coordinamento tra le funzioni del RPCT e quelle degli altri organismi di controllo.

### **2. Adozione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione con riferimento ai processi specifici della Società per il triennio 2023-2025**

Già il PNA 2019 e precedenti avevano fornito ai sensi della legge 190/2012, una serie di indicazioni metodologiche ad un approccio di risk management, indicazioni che di fatto, hanno per alcuni aspetti

confermato e per altri introdotto nuove indicazioni soprattutto rivolte ad attuare un approccio flessibile e contestualizzato alla realtà dei processi della Società.

Sul tema è quindi intervenuto con grande rilevanza di dettagli operativi a metodologici il recente PNA 2022, secondo il quale, si è ritenuto di adottare per il triennio 2023-2025, nel solco di quanto già attuato nel triennio precedente, un approccio sostanzialmente orientato alla caratterizzazione dei processi e delle aree a rischio corruttivo codificandone la rappresentazione in una specifica Mappatura dei processi a rischio, che comprenda una valutazione e ponderazione del rischio in chiave prevalentemente qualitativa (come del resto indicato dallo stesso PNA), inclusiva sia delle misure generali e specifiche da attuare, che dei livelli di priorità di attuazione, che degli indicatori da raccogliere ed analizzare al fine di attuare il monitoraggio dei rischi valutati con maggiore impatto ai fini del raggiungimento degli obiettivi posti.

Proprio sulla rilevanza del monitoraggio periodico si concentra particolarmente l'attenzione del PNA 2022, ritenendo che l'intera attività di analisi del contesto e del rischio, di definizione di misure specifiche di prevenzione, di obiettivi ed indicatori, di responsabilità attuative e di azioni di periodico follow-up non possa prescindere da un'azione regolatoria di monitoraggio periodico.

Così come suggerito dallo stesso PNA 2022, sono stati considerati come base di partenza per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza, secondo una logica di miglioramento progressivo, gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente, al fine di evitare la duplicazione di misure e l'introduzione di misure eccessive, ridondanti e poco utili.

È stata quindi sollecitata la collaborazione dell'intera struttura societaria con particolare riferimento ai responsabili degli uffici e ai referenti, sia nel monitoraggio degli esiti delle misure stabilite dal PTPC 2022-2024, sia nella conseguente pianificazione di nuove misure oggetto del presente PTPCT 2023-2025.

Si riporta, quindi, nel seguito la tabella riassuntiva degli esiti del monitoraggio, a conclusione dell'esercizio 2022 circa lo stato di completamento delle misure specifiche di prevenzione della corruzione previste dal PTPC 2022-2024 a valere per l'anno 2022, ovvero solo per quelle misure di prevenzione di fattori corruttivi caratterizzati da un livello di rischio valutato come ALTO.

Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Misure specifiche	Indicatori
ACQ 4 - Acquisti di beni e servizi	Ufficio Acquisti e Gare	Discrezionalità nella scelta delle imprese cui inviare richiesta di offerta	Eccessiva fidelizzazione con i fornitori	esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto	- Rotazione ordinaria (o misure analoghe)	- N. di rotazioni o misure analoghe attuate <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Il dato misurato è pari a 1, pari all'attuazione di n.1 misura analoga di affiancamento di una risorsa al responsabile dell'Ufficio</i>
ICT 1 – Progettazione infrastrutture ICT	Resp. Servizio Div. ICT	Distorsione delle scelte progettuali in modo da favorire uno specifico fornitore	Asimmetrie operative che condizionano il mercato	- mancanza di trasparenza	- Report allegato a progettazione con individuazione delle possibili alternative (e implicazioni sul mercato dei fornitori) e giustificazione delle scelte operate - N. di rotazioni o misure analoghe attuate	- N. di incontri con fornitori in fase di progettazione delle soluzioni tecnologiche <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Il dato non è stato oggetto di misurazione nel corso del 2022</i>
PER 3 – Selezione del personale	Ufficio Valorizzazione Capitale Umano	Insufficiente trasparenza nelle procedure di selezione	Mancata trasparenza degli atti	- assenza di competenze del personale addetto	Revisione procedura obblighi di trasparenza per meglio definire gli adempimenti da adottare	- N. ricorsi circa profili selezionati <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Il dato è pari a 0 (zero), in quanto nel corso del 2022 non si ha evidenza di ricorsi per mancanza di trasparenza negli atti di selezione</i>
DIR 2 - Affidamento incarichi legali	Direzione Generale	Abuso di discrezionalità nella selezione di un legale esterno	Conflitto di interessi	- mancanza di trasparenza	Utilizzo della short list per gli incarichi legali	- N. di incarichi affidati al difuori della short-list. Report semestrale al RPCT

						<b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> Il dato è pari a 0 (zero), in quanto nel corso del 2022 non si ha evidenza di affidamenti legali avvenuti al di fuori della short list per gli incarichi legali
--	--	--	--	--	--	---

Sempre in relazione al monitoraggio si riporta nel seguito la tabella riassuntiva degli esiti del monitoraggio, a conclusione dell'esercizio 2022 circa lo stato di completamento delle misure specifiche di prevenzione della corruzione previste dal PTPC 2022-2024, specificamente correlate ai processi di gestione delle procedure di gara e contratti pubblici svolte da InnovaPuglia S.p.A. nel suo ruolo di Soggetto Aggregatore.

Nel caso specifico l'azione di monitoraggio su tali processi, eseguita a fine periodo di riferimento (dicembre 2022), ha riguardato non soltanto la stima del livello di conseguimento delle misure di prevenzione di fattori corruttivi caratterizzati da un livello di rischio valutato come ALTO, bensì di tutte le misure che nel PTPC 2022-2024 erano state identificate nella MAPPATURA DEI PROCESSI E REGISTRO DEI RISCHI DI NATURA CORRUTTIVA, con esplicito riferimento ai processi del Soggetto Aggregatore e caratterizzate da un livello di rischio valutato come MEDIO e BASSO.

Processo	Esecuzione	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Misure specifiche	Indicatori
SAR 1 – Gestione albo online fornitori/Iscrizioni	Ufficio Albo	Discrezionalità nella tempistica di verifica della documentazione presentata dal fornitore per l'iscrizione all'albo	Alterazione delle opportunità di partecipazione a gare	- mancanza di trasparenza - carenza dell'organico dell'Ufficio	- redazione report semestrale sui tempi di lavorazione standard delle pratiche - sensibilizzazione agli operatori	<u>Deviazione % tempi standard di lavorazione pratiche</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> Il dato misurato è pari a 0 (zero), in quanto tutte le pratiche di iscrizione vengono gestite e chiuse nel tempo standard di 20 gg. con un valore medio misurato pari a 10 gg.
SAR 2 – Gestione albo fornitori online / Controllo operatori iscritti	Ufficio Albo	Mancati controlli	Mancanza requisiti dei fornitori	- assenza di competenze del personale - carenza dell'organico dell'Ufficio	- redazione report semestrale sui controlli effettuati - formazione agli operatori	<u>N. controlli effettuati</u> <u>N. di eventi formativi tenuti</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> Il dato misurato è pari a 1.100 controlli di comprova attivati nel corso del 2022, sugli operatori economici iscritti all'albo Nessun corso di formazione sul tema specifico registrato nel corso del 2022
SAR 3 – Assistenza alle amm.ni appaltanti sulle procedure di gara su piattaforma EmPULIA	Ufficio Assistenza PA	Discrezionalità nella erogazione del servizio atto a favorire specifici soggetti su base personale	Asimmetrie informative che condizionano il mercato	- mancanza di trasparenza	- redazione report semestrale delle richieste di assistenza e delle assistenze fornite - programmazione degli interventi condivisa con livello superiore	<u>- Indice di Ripetitività eccessiva nelle assistenze</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> Il dato riferito al 2022 riporta un totale di n.297 assistenze erogate in favore di n.46 soggetti giuridici. L'indice di ricorsività delle stesse, ad esclusione delle assistenze erogate verso la Regione Puglia (95) e internamente ad InnovaPuglia (38) è tale da evidenziare, valori significativamente elevati nei confronti di Arife del Comune di Bisceglie (con 12 assistenze rispettivamente) Al fine di contenere tali elementi di ricorsività, sono state già avviati specifici correttivi procedurali, nelle modalità di erogazione del servizio.
SAR 4 – Nomina RUP	Direzione Generale	Mancato rispetto dei criteri fissati dalle linee guida ANAC n. 3 (Delib. 1007/2017)	Situazioni di incompatibilità non rilevate	- mancanza di trasparenza	- aggiornamento Regolamento interno	<u>N. controlli su nomine RUP</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> Si è proceduto a revisionare il Regolamento Interno per la nomina, la composizione ed il funzionamento delle commissioni ed i seggi di gara nelle procedure di appalto in data 10.11.2022.

						<i>conformemente alle disposizioni di cui alle Linee Guida ANAC n.3</i>
SAR 5 – Composizione e del tavolo tecnico	Direzione e SarPulia	Anomalie nella composizione e gestione del tavolo tecnico	Situazioni di incompatibilità non rilevate	- assenza di competenze del personale	- regolamentazione interna per la costituzione e gestione dei tavoli tecnici	<u>N. controlli su CV dei costituenti Tavoli tecnici</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>L'attività e la relativa raccolta dati viene a costituire parte della procedura di gestione dei Tavoli Tecnici attualmente in corso di implementazione</i>
SAR 6 - Elaborazione atti di gara/ Consultazioni preliminari di mercato	Servizio Gare e Appalti	Incompleta / non corretta condivisione con i fornitori per favorire un'impresa  Requisiti tecnico- economici funzionali a favorire un'impresa	Asimmetrie informative che condizionano il mercato	- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto	- rotazione ordinaria (o misure analoghe) degli operatori per la redazione degli atti. - formazione specificata	- N. di rotazioni (o misure analoghe) adottate - N. di eventi formativi specifici <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Il dato si riferisce a misure analoghe alla rotazione adottate nel corso del 2022, mediante assunzione di n.3 nuovi assistenti RUP da dedicare alle attività di redazione atti di gara e gestione procedimentale</i>
SAR 7 - Ricezione offerte	Ufficio Gestione Amm.va	Alterazione flusso ricezione della documentazione di gara al fine di avvantaggiare un partecipante	Asimmetrie informative che condizionano il mercato	- inadeguata diffusione della cultura della legalità	- interdizione di accesso alla piattaforma prima della scadenza gara	<u>N. di forzature al sistema per accessi non autorizzati</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Il dato relativo all'anno 2022, è pari a 0(zero) in quanto non è stata ricevuta alcuna richiesta di forzatura/accesso alla piattaforma prima della data di scadenza delle procedure.</i>
SAR 8 – Concessione proroghe	Servizio Gare e Appalti  Ufficio Gestione Amm.va	Concessione di proroghe sulla data di scadenza fissato nel bando per avvantaggiare uno specifico partecipante	Asimmetrie informative che condizionano il mercato	- eccessiva complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	- motivazioni formalmente rilasciate	<u>N. di proroghe concesse</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Nel corso del 2022, il dato relativo è pari a 2 (due) proroghe concesse ai termini di presentazione delle offerte.</i>
SAR 9 – Diffusione informazioni	Ufficio Gestione Amm.va	Illecita diffusione di informazioni/ documenti allo scopo di agevolare un terzo	Asimmetrie informative che condizionano il mercato	- inadeguata diffusione della cultura della legalità	- adozione sistema di classificazione dei documenti	- N. di segnalazioni ricevute in merito <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Nel corso del 2022, il dato relativo è pari a 0 (zero) in quanto non è pervenuta alcuna segnalazione inerente all'illecita diffusione di informazioni grazie all'adozione di un sistema di classificazione ed archiviazione documentale ad esclusivo uso interno, con accesso riservato a mezzo credenziali personali.</i>
SAR 10 - Svolgimento gara / Nomina commissione di gara	Direzione e SarPulia	Inosservanza delle regole procedurali per l'individuazione e la nomina dei commissari di gara fissate da ANAC con Linee guida n 3	Situazioni di incompatibilità non rilevate/atti di nomina non completi ed esaustivi	- scarsa responsabilizzazione e interna e carenze regolamentari	Revisione Regolamento interno.	<u>N. situazioni di irregolarità segnalate al RPCT</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Il dato relativo a situazioni di irregolarità segnalate nel corso del 2022, è pari a 2 (due). Si segnala, inoltre, che si è proceduto a revisionare il Regolamento Interno per la nomina, la composizione ed il funzionamento delle commissioni ed i seggi di gara nelle procedure di appalto in data 10.11.2022, conformemente alle disposizioni di cui alle Linee Guida ANAC n.3</i>
SAR 11 - Svolgimento gara / Verifica documentazio ne Amm.va	Ufficio Gestione Amm.va	Incompleta/errata effettuazione delle verifiche della documentazione attestante il possesso da parte dell'operatore economico dei requisiti generali ex art. 80 (già art. 38 d.lgs 163/06)	Asimmetrie informative che condizionano il mercato	- assenza di competenze del personale addetto - carenze dell'organico dell'Ufficio	- Formazione specificata agli operatori	<u>N. di eventi formativi specifici</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Il dato si riferisce a misure ulteriori rispetto alla formazione, adottate nel corso del 2022 mediante assunzione di n.1 assistente junior al RUP e di n.1 addetto agli acquisti e gare da dedicare alle attività di verifica della documentazione amm.va di gara.</i>

SAR 12 - Svolgimento gara / Valutazione tecnico- economica	Ufficio Gestione Amm.va	Errata valutazione delle offerte da parte della Commissione/ Mancata / errata rilevazione di offerte anomale	Anomalia nell'affidamento	- assenza di competenze del personale addetto	-Migliore proceduralizzazi one che disciplini dettagliatamente l'attività della commissione di gara	<u>- N. ricorsi circa aggiudicazioni in presenza di offerte anomale</u> <b>Monitoraggio al Dicembre 2022</b> <i>Nel corso del 2022, il dato relativo è pari a 0 (zero) in quanto non è pervenuta alcun ricorso riferito ad aggiudicazioni in presenza di offerte anomale</i>
---	-------------------------------	--	------------------------------	---	---	--

Sulla base degli esiti del monitoraggio effettuato a fine anno 2022, sulle misure di prevenzione a mitigazione del rischio ALTO e su tutte le altre misure di prevenzione a mitigazione dei rischi valutati come rischio MEDIO e BASSO correlati ai processi di gara svolti da InnovaPuglia S.p.A. in qualità di Soggetto Aggregatore, è possibile definire l'aggiornamento della matrice di MAPPATURA DEI PROCESSI E REGISTRO DEI RISCHI DI NATURA CORRUTTIVA a valere per il triennio 2023-2025 che viene di seguito riportata.

E' da premettere che alcune misure specifiche di prevenzione, per mancato raggiungimento dei valori accettabili di rischio residuo nel corso del 2022, sono stati riproposte nell'attuale pianificazione nell'ambito di una generale revisione del livello di rischio, dell'aggiornamento dei fattori abilitanti ed eventualmente degli indicatori da monitorare.

**MAPPATURA DEI PROCESSI E REGISTRO DEI RISCHI DI NATURA CORRUTTIVA – triennio 2023-2025**

Area di rischio	Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Valutazione del rischio						Misure e indicatori		Obiettivo
						Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore	Storia di eventi corruttivi	Proceduralizzazione del processo	Grado di attuazione misure di trattamento	Valutazione complessiva e priorità di intervento	Misure specifiche (per il controllo/ riduzione del rischio)	Indicatori di monitoraggio	
<b>PROCESSI DIREZIONALI (GOVERNANCE)</b>	GOV 1 - Attività organi societari / Acquisizione dichiarazioni	Affari Societari RPCT	Mancata verifica delle dichiarazioni incompatibilità/ conflitto di interesse	Situazioni di incompatibilità non rilevate	- eccessiva complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	medio	basso	medio	basso	basso	MEDIA Priorità MEDIA	- Procedura di attuazione delle Linee guida ANAC (det 833/2016) -Regolamentaz. interna dell'attività	N. di dichiarazioni verificate e rilevate non conformi rispetto al N.totale di dichiarazioni rilasciate. (N.Dich.%)	(N.Dich.%) <= 10%
	GOV 2 - Revisione legale/ Contrattualizzazione	Affari Generali	Assegnazione di contratti ulteriori rispetto a mandato di società di revisione	Duplicazione costi ed oneri a carico della società	- inadeguata diffusione della cultura della legalità;	media	basso	bassa	basso	basso	BASSA Priorità BASSA	- Sensibilizz. continua	N. di contratti duplicati per anno	N. di contratti duplicati per anno =0
	GOV 3 - Attribuzione incarico OdV	Affari Generali	Attribuzione incarico in assenza dei requisiti di professionalità	Carente efficacia dell'azione di Vigilanza sui reati ex D.lgs 231/01	- assenza di competenze del personale addetto alla selezione	media	media	basso	basso	basso	MEDIA Priorità MEDIA	- Accurata selezione della commissione esaminatrice - Accurata redazione avviso pubblico	N. di segnalazioni dall'esterno circa inefficacia Modello 231 (N.Segn.)	(N.Segn.) < 2
<b>PROCESSI DI ACQUISTO DI BENI, SERVIZI E LAVORI (SOGGETTO AGGREGATORE)</b>	SAR 1 – Gestione albo online fornitori / Iscrizioni	Ufficio Albo	Discrezionalità nella tempistica di verifica della documentazione presentata dal fornitore per l'iscrizione all'albo	Alterazione delle opportunità di partecipazione a gare	- mancanza di trasparenza - carenza dell'organico dell'Ufficio	Alto	Basso	Basso	Medio	Medio	MEDIA Priorità MEDIA	- Redazione report annuale sui tempi di lavorazione standard delle pratiche	Deviazione % tempi standard di lavorazione pratiche (Dev.%)	Dev.% < 30%

Area di rischio	Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Valutazione del rischio						Misure e indicatori		Obiettivo
						Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore	Storia di eventi corruttivi	Proceduralizzazione del processo	Grado di attuazione misure di trattamento	Valutazione complessiva e priorità di intervento	Misure specifiche (per il controllo/ riduzione del rischio)	Indicatori di monitoraggio	
<b>PER LA REGIONE PUGLIA)</b>	SAR 2 – Gestione albo fornitori online / Controllo operatori iscritti	Ufficio Albo	Mancati controlli	Mancanza requisiti dei fornitori	- assenza di competenze del personale - carenza dell'organico dell'Ufficio	Medio	Basso	Basso	Alto	Medio	MEDIA Priorità MEDIA	- Formazione agli operatori	N. controlli effettuati N. di eventi formativi annui tenuti (N. Ev. For.)	(N. Ev. For.) >=1
	SAR 3 – Assistenza alle amm.ni appaltanti sulle procedure di gara su piattaforma EmPULIA	Ufficio Assistenza PA	Discrezionalità nella erogazione del servizio atto a favorire specifici soggetti su base personale	Asimmetrie informative che condizionano il mercato	- mancanza di trasparenza	Medio	Basso	Basso	Medio	Medio	MEDIA Priorità MEDIA	- Redazione report semestrale delle richieste di assistenza e delle assistenze fornite - Programmaz. degli interventi condivisa con livello superiore	- Indice di Ripetitività eccessiva nelle assistenze (N.ass.rip./N. tot.ass.)%	(N.ass.rip./N. tot.ass.)% < 20%
	SAR 4 – Nomina RUP	Direzione Generale	<b>Nomina di un RUP non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 31 del Codice e delle LLGG ANAC n. 3/2016 e successivi aggiornamenti.</b>	Situazioni di incompatibilità non rilevate	<b>Mancanza di figure in possesso di adeguata qualifica per il ruolo di RUP</b>	Alto	Alto	Basso	Basso	Basso	ALTO Priorità ALTA	- Aggiornamento Regolamento interno	<b>N. di anomalie riscontrate</b> Sulle qualifiche dei RUP rispetto al totale annuo delle nomine (N.Anom./N.tot. Nom.)%	(N.Anom./N.tot. Nom.)% < 20%
	SAR 4 bis- Nomina RUP	Direzione Generale	<b>Mancata rotazione degli incarichi di RUP per favorire specifici soggetti.</b>	<b>Anomalie e fattispecie corruttive nelle procedure di affidamento</b>	<b>Mancanza di figure in possesso di adeguata qualifica per il ruolo di RUP</b>	Alto	Alto	Basso	Basso	Basso	ALTO Priorità ALTA	<b>Predisposizione procedura o revisione regolamento interno</b>	<b>N. di procedure ovvero revisioni regolamentari avviate (N.rev.)</b>	(N.rev.) >=1
	SAR 5 – Composizione del tavolo tecnico	Direzione SarPulia	Anomalie nella composizione e gestione del tavolo tecnico	Situazioni di incompatibilità non rilevate	- assenza di competenze del personale	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	BASSO Priorità BASSA	-Regolamentaz. interna per la costituzione e gestione dei tavoli tecnici	N. controlli su CV dei costituenti Tavoli tecnici	



Area di rischio	Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Valutazione del rischio						Misure e indicatori		Obiettivo
						Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore	Storia di eventi corruttivi	Proceduralizzazione del processo	Grado di attuazione misure di trattamento	Valutazione complessiva e priorità di intervento	Misure specifiche (per il controllo/ riduzione del rischio)	Indicatori di monitoraggio	
												(N. CV contr/N. tot. CV)%	(N. CV contr/N. tot. CV)% >=50%	
	SAR 5bis – Composizione del tavolo tecnico	Direzione SarPulia	Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.	Deroghe illegittime al Codice degli Appalti	- inadeguata diffusione della cultura della legalità	Alto	Alto	Basso	Basso	Basso	ALTO Priorità ALTA	Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi.	N. di rielaborazioni del Progetto di Acquisto per una stessa procedura di gara (N. riel.pr.acq.)	(N. riel.pr.acq.) <=2
	SAR 7 - Ricezione offerte	Ufficio Gestione Amm.va	Alterazione flusso ricezione della documentazione di gara al fine di avvantaggiare un partecipante	Asimmetrie informative che condizionano il mercato	- inadeguata diffusione della cultura della legalità	Alto	Medio	Basso	Alto	Medio	MEDIA Priorità MEDIA	- Interdizione di accesso alla piattaforma prima della scadenza gara	N. di forzature al sistema per accessi non autorizzati (N. forz.)	(N. forz.) = 0
	SAR 11 - Svolgimento gara / Verifica documentaz. Amm.va	Ufficio Gestione Amm.va	Incompleta/errata effettuazione delle verifiche della documentazione attestante il possesso da parte dell'operatore economico dei requisiti generali ex art. 80 (già art. 38 dlgs 163/06)	Asimmetrie informative che condizionano il mercato	- assenza di competenze del personale addetto - carenza dell'organico dell'Ufficio	Medio	Medio	Basso	Medio	Medio	MEDIO Priorità MEDIA	- Formazione specifica agli operatori	- N. di eventi formativi specifici annui (N. Ev.For.)	(N. Ev.For.) >=1

Area di rischio	Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Valutazione del rischio						Misure e indicatori		Obiettivo
						Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore	Storia di eventi corruttivi	Proceduralizzazione del processo	Grado di attuazione misure di trattamento	Valutazione complessiva e priorità di intervento	Misure specifiche (per il controllo/ riduzione del rischio)	Indicatori di monitoraggio	
	SAR 12 - Svolgimento gara / Valutazione tecnico-economica	Ufficio Gestione Amm.va	Errata valutazione delle offerte da parte della Commissione/ Mancata / errata rilevazione di offerte anomale	Anomalia nell'affidamento	- assenza di competenze del personale addetto	Medio	Medio	Basso	Basso	Medio	MEDIO Priorità MEDIA	- Migliore procedurizzaz. che disciplini dettagliatamente l'attività della commissione di gara	- N. ricorsi circa aggiudicazioni in presenza di offerte anomale rispetto al totale dei ricorsi ricevuti (N.Ric.Off.An./N.tot.ric)%	(N.Ric.Off.An./N.tot.ric)% < 20%
	SAR 13 - Svolgimento gara / Valutazione tecnico-economica	Ufficio Gestione Amm.va	<b>Creazione di accordi tra imprese che intervengono nella competizione al solo fine di presentare offerte artificiosamente basse, in modo da occupare tutti i posizionamenti anomali e consentire, all'impresa che si intende favorire, l'aggiudicazione dell'appalto a un prezzo leggermente al di sopra della soglia di anomalia così falsata.</b>	Anomalia nell'affidamento	- assenza di competenze del personale addetto	Alto	Alto	Basso	Basso	Basso	ALTO Priorità ALTA	<b>Publicazione degli estremi delle gare in cui è stata applicata l'esclusione automatica delle offerte anomale, ovvero evidenziazione delle stesse all'interno della pubblicazione dei dati di cui all'art. 1, co. 32, l. n. 190/2012.</b>	<b>N. delle gare in cui è stata applicata l'esclusione automatica delle offerte anomale rispetto al totale annuo di procedure caratterizzate da offerte anomale. (N.Off.An. Aut.%)</b>	(N.Off.An.Aut.%) < 20%
<b>PROCESSI PER LA EROGAZIONE DI SERVIZI INFRASTRUTTURALI ICT</b>	ICT 1 – Progettazione infrastrutture ICT	Resp. Servizio Div. ICT	Distorsione delle scelte progettuali in modo da favorire uno specifico fornitore	Asimmetrie operative che condizionano il mercato	- mancanza di trasparenza	Alto	Medio	Basso	Basso	Basso	ALTO Priorità ALTA	- Report allegato a progettazione con individuazione	- N. di incontri con fornitori in fase di progettazione	

Area di rischio	Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Valutazione del rischio						Misure e indicatori		Obiettivo
						Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore	Storia di eventi corruttivi	Proceduralizzazione del processo	Grado di attuazione misure di trattamento	Valutazione complessiva e priorità di intervento	Misure specifiche (per il controllo/ riduzione del rischio)	Indicatori di monitoraggio	
												delle possibili alternative (e implicazioni sul mercato dei fornitori) e giustificazione delle scelte operate	delle soluzioni tecnologiche (N.Inc.For.)/N.Progettazioni %	(N.Inc.For.)/N.Tot. Progettazioni % > 50%
	ICT 3 – Accesso ai servizi ICT	Resp. Servizio Div. ICT	Comunicazione non autorizzata a terzi dei dati di accesso ai sistemi	Accesso non autorizzato ai servizi ICT	- scarsa responsabilizz. interna	Medio	Medio	Medio	Basso	Basso	MEDIO Priorità MEDIA	- Sottoscrizione impegno alla riservatezza	- N. di segnalazioni per accessi non autorizzati (N.Acc.)	(N.Acc.) <2
<b>PROCESSI DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DEI PROGRAMMI PER L'INNOVAZIONE DEL SISTEMA ECONOMICO REGIONALE (AREA CONSULENZA E ASSISTENZA TECNICA)</b>	CAT-1- Gestione bandi / Istruttoria di valutazione	Resp. Servizio Organismo Intermedio	Eccessiva discrezionalità di giudizio nelle valutazioni	Situazioni di inammissibilità non rilevate	- assenza di competenze del personale addetto	Medio	Medio	Basso	Alto	Medio	MEDIO Priorità MEDIA	Verifica campionaria delle schede di valutazione delle proposte, rispetto a - chiarezza - trasparenza - giustificazione delle scelte - Formazione agli operatori	- N. eventi formativi annuali (N.Ev.For)	(N.Ev.For) >=1
	CAT-2 – Organismo Intermedio / Gestione bandi / Istruttoria di valutazione Monitoraggio interventi ammessi a finanziamento	Resp. Servizio Organismo Intermedio	Carenze nell'applicazione appropriate misure della prevenzione corruzione e trasparenza nella verifica dell'ammissibilità e dei requisiti, valutazione dei progetti, nel monitoraggio tecnico/amm.vo e	Anomalie nell'assegnaz. degli strumenti economici a supporto	- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto		Medio	Medio	Basso	Alto	Medio	MEDIO Priorità MEDIA	- Rotazione Ordinaria (o misure analoghe) - Adozione Manuale del Sistema di Gestione e Controllo Organismo Intermedio e procedure PRQ	-N. interventi di rotazione ordinaria (o misure alternative) attuate (N. mis.)

Area di rischio	Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Valutazione del rischio						Misure e indicatori		Obiettivo
						Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore	Storia di eventi corruttivi	Proceduralizzazione del processo	Grado di attuazione misure di trattamento	Valutazione complessiva e priorità di intervento	Misure specifiche (per il controllo/ riduzione del rischio)	Indicatori di monitoraggio	
			nella certificazione della spesa									GEN e PRQ CAT		
	AMM 2 - Rapporti con Istituti di Credito	Resp. Servizio Amm.ne	Ottenimento di vantaggi personali dalla gestione dei rapporti con istituti di credito	Conflitto di interessi	- inadeguata diffusione della cultura della legalità	Medio	Basso	Basso	Basso	Basso	BASSO Priorità BASSA	- Formazione su conflitto interessi	- N. di eventi formativi specifici (N.Ev.For.)	(N.Ev.For.) >=1
	AMM 3 - Rapporti con Istituti di Credito	Resp. Servizio Amm.ne	Movimentazioni bancarie non autorizzate	Reati di rilevanza penale	- inadeguata diffusione della cultura della legalità	Medio	Basso	Basso	Basso	Basso	BASSO Priorità BASSA	- Dichiarazione di responsabilità del gestore credenziali di accesso al sistema	- N. di illeciti segnalati al RPCT (N.ill.)	(N.ill.) =0
<b>PROCESSI PER LA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</b>	PER 1 - Selezione del personale	Ufficio Valorizzazione e Capitale Umano	<b>Discrezionalità nell'applicazione dei criteri di ammissione e di selezione predeterminati al fine di favorire un determinato soggetto</b>	<b>Improprio vantaggio in favore di un candidato</b>	<b>- mancanza di trasparenza</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Basso</b>	<b>Basso</b>	<b>Basso</b>	<b>ALTO Priorità ALTA</b>	<b>- Procedurizzaz. del processo</b>	<b>- N. di ricorsi interni/esterni rispetto al numero totale di procedure selettive annue (N.ric./N.tot.se l.)%</b>	<b>(N.ric./N.tot.se l.)% &lt;=3</b>
	PER 2 - Selezione del personale	Ufficio Valorizzazione Capitale Umano	Inadeguatezza della commissione rispetto al profilo da selezionare	Anomalia nell'affidamento	- assenza di competenze del personale addetto	Medio	Medio	Basso	Basso	Medio	MEDIO Priorità MEDIA	- Procedurizzaz. che disciplini dettagliatamente l'attività della commissione esaminatrice	- N. ricorsi circa profili selezionati (N.ric./N.tot.se l.)%	(N.ric./N.tot.se l.)% <=2
<b>PROCESSI DI ACQUISIZIONE INTERNA DI BENI E SERVIZI</b>	ACQ 1 - Affidamento incarichi di consulenza	Ufficio Acquisti e Gare	Utilizzo di incarichi intuitu personae	Affidamento della consulenza in assenza di motivazioni di competenza	- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto	Alto	Alto	Basso	Medio	Medio	MEDIO Priorità MEDIA	- Rotazione ordinaria (o misure analoghe)	N.di incarichi intuitu personae/N. tot. incarichi di consulenza (N.Int./N.tot.co ns)%	(N.Int./N.tot.co ns)% < 20%
	ACQ 2 -	Ufficio Acquisti e Gare	Estensione dell'incarico senza	Violazione normativa di	- eccessiva complessità e scarsa	Medio	Medio	Basso	Basso	Medio	MEDIO Priorità	- Sensibilizzaz. agli operatori	N. incarichi estesi senza nuova	

Area di rischio	Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Valutazione del rischio						Misure e indicatori		Obiettivo
						Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore	Storia di eventi corruttivi	Proceduralizzazione del processo	Grado di attuazione misure di trattamento	Valutazione complessiva e priorità di intervento	Misure specifiche (per il controllo/ riduzione del rischio)	Indicatori di monitoraggio	
	Affidamento incarichi di consulenza		procedere ad una nuova selezione	riferimento e procedure interne	chiarezza della normativa di riferimento						MEDIA		procedura di affidamento/rispetto al n. totale di consulenze avviate (N.est./N.tot.cons.)%,	(N.est./N.tot.cons.)%, <10%
	ACQ 3 - Affidamento incarichi di consulenza	Ufficio Acquisti e Gare	Mancata applicazione dei criteri di rotazione	Affidamento della consulenza in assenza di rotazione ordinaria dei soggetti affidatari	- mancanza di rotazione	Medio	Medio	Basso	Medio	Basso	MEDIO Priorità MEDIA	- Sensibilizzaz. agli operatori	N. di consulenze ripetitive verso stesso soggetto/N. totale consulenze avviate (N.cons.rip./N.tot.cons.)%	(N.cons.rip./N.tot.cons.)% < 10%
	ACQ 4 - Acquisti di beni e servizi	Ufficio Acquisti e Gare	Mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.	Eccessiva fidelizzazione con i fornitori	esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto	Medio	Medio	Basso	Medio	Basso	MEDIO Priorità MEDIA	- Rotazione ordinaria (o misure analoghe)	N. di controlli eseguiti a campione circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti, rispetto al totale annuo di procedure di gara su invito. (N.Contr.Rot.%)	N.Contr.Rot.% > 30%

Area di rischio	Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Valutazione del rischio						Misure e indicatori		Obiettivo
						Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore	Storia di eventi corruttivi	Proceduralizzazione del processo	Grado di attuazione misure di trattamento	Valutazione complessiva e priorità di intervento	Misure specifiche (per il controllo/ riduzione del rischio)	Indicatori di monitoraggio	
	ACQ 5 - Acquisti di beni e servizi	Ufficio Acquisti e Gare	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare la soglia prevista per l'affidamento diretto	Affidamenti in deroga al Codice degli Appalti	- eccessiva fidelizzazione con il fornitore	Alto	Alto	Basso	Basso	Basso	ALTO Priorità ALTA	- Sensibilizzaz. agli operatori	N. di affidamenti diretti verso uno stesso operatore economico nel corso dell'anno solare (NAff.)	(NAff.) <=2
	ACQ 6 - Acquisti di beni e servizi	Ufficio Acquisti e Gare	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza del ricorrere delle condizioni di estrema urgenza previste dalla norma	Anomalia nell'affidamento	- assenza di competenze del personale addetto	Alto	Alto	Basso	Basso	Basso	ALTO Priorità ALTA	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate	Controllo a campione di determinare relative a procedure negoziate mancanti di puntuale esplicitazione delle motivazioni rispetto a tutte le determine oggetto di controllo (N.Det.Proc. Neg%)	(N.Det.Proc. Neg%) < 10%
	ACQ 6 - Acquisti di beni e servizi	Ufficio Acquisti e Gare	Incompleta/ non corretta effettuazione dei controlli sulla documentazione	Affidamenti in assenza di requisiti validi in capo ai fornitori	- assenza di competenze del personale addetto	Medio	Medio	Medio	Medio	Basso	MEDIO Priorità MEDIA	- Formazione specifica agli operatori	- N. di eventi formativi specifici (N.Ev.For.)	(N.Ev.For.) >=1

Area di rischio	Processo	Esecutore	Possibile comportamento a rischio reato	Rischio evento (effetto prodotto)	Fattori abilitanti	Valutazione del rischio						Misure e indicatori		Obiettivo	
						Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore	Storia di eventi corruttivi	Proceduralizzazione del processo	Grado di attuazione misure di trattamento	Valutazione complessiva e priorità di intervento	Misure specifiche (per il controllo/ riduzione del rischio)	Indicatori di monitoraggio		
			presentata dal fornitore per la stipula di un contratto		- carenza dell'organico dell'Ufficio										
	ACQ 7 - Acquisti di beni e servizi	Ufficio Acquisti e Gare	Eccessiva familiarità dei rapporti	Conflitto di interessi	- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto	Medio	Alto	Basso	Basso	Basso	MEDIO Priorità MEDIA	- Formazione su Codice Etico - Rotazione ordinaria (o misure analoghe)	- N. di sessioni formative specifiche su codice Etico (N.Ev.For.)	(N.Ev.For.) ≥1	
<b>PROCESSI PER LA GESTIONE DEGLI AFFARI LEGALI</b>	DIR 1 - Affidamento incarichi legali	Direzione Generale	Omessa comparsa a giudizio al fine di favorire la controparte	Conflitto di interessi	- inadeguata diffusione della cultura della legalità	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	BASSO Priorità BASSA	Sensibilizzazione e controllo	- N. di omesse comparse /N.tot. di giudizi (N.om.comp.)/ N.tot.giud.)%	(N.om.comp.)/ N.tot.giud.)% < 30%	
	<b>DIR 2 - Affidamento incarichi legali</b>	<b>Direzione Generale</b>	<b>Abuso di discrezionalità nella selezione di un legale esterno</b>	<b>Conflitto di interessi</b>	<b>- mancanza di trasparenza</b>	<b>Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Basso</b>	<b>Basso</b>	<b>Basso</b>	<b>ALTO Priorità ALTA</b>	<b>Utilizzo della short list per gli incarichi legali</b>	<b>- N. di incarichi affidati al difuori della short-list. Rispetto al totale degli incarichi legali (N. inc. extra/N.tot.inc.)%</b>	<b>(N. inc. extra/N.tot.inc.)% &lt; 20%</b>	

### **2.1 Mappatura dei processi a rischio corruttivo con riferimento all'analisi del contesto esterno e del contesto interno**

Secondo lo stesso approccio delineato dal PNA 2022, la ricognizione delle aree a rischio corruttivo, con specifico riferimento ai processi produttivi di servizio della Società, non può essere avulsa da una preliminare per quanto snella analisi delle situazioni di contesto esterno ed interno all'organizzazione. Tali fattori, legati prevalentemente all'ambito culturale sociale ed economico del territorio, (nel caso di contesto esterno) e all'assetto organizzativo della Società, (nel caso di contesto interno) comprendendo anche segnalazioni, risultati dei monitoraggi e confronti con realtà di altre amministrazioni, devono essere di sicuro considerati nella mappatura dei processi a rischio anche in relazione al livello di ponderazione del rischio inerente.

La mappatura dei processi, pertanto, consente l'individuazione e l'analisi dei processi organizzativi con riferimento agli ambiti di rischio corruttivo, laddove gli elementi caratterizzanti il contesto esterno/esterno vengono ad essere assimilati ai fattori abilitanti, oggetto di valutazione ponderale del rischio.

Per l'analisi del contesto esterno, è stato possibile considerare sia dati oggettivi (es. dati giudiziari e di natura economica) sia soggettivi (es. informazioni fornite e raccolte nel corso degli incontri con gli stakeholder).

L'analisi del contesto esterno ha descritto in modo chiaro le caratteristiche culturali, sociali, economiche del territorio in cui l'amministrazione opera, al fine di comprendere quali elementi possono incidere sull'esposizione al rischio corruttivo.

### **2.2 Rappresentazione dei processi e delle aree a rischio**

In accordo all'approccio metodologico richiamato nel PNA ed improntato ad una massima flessibilità, efficacia ed adattabilità dei protocolli e delle misure preventive agli specifici processi operativi della Società, si è adottata una struttura di mappatura dei processi alquanto snella, tale da identificare univocamente sia lo specifico processo e la corrispondente area di rischio, sia la rappresentazione degli elementi caratterizzanti il processo (Ufficio o Direzione responsabile, possibile comportamento che innesca l'evento corruttivo, effetto prodotto dall'accadimento dell'evento corruttivo).

Nell'ottica di tale snellezza, pertanto la mappatura sopra riportata, grazie all'integrazione con gli strumenti di analisi e ponderazione del rischio, anche alla luce dei fattori abilitanti e degli indicatori di livello di rischio, diviene uno strumento al tempo stesso sia riepilogativo dei principali processi esposti a rischio e dei corrispondenti fattori di rappresentazione, sia uno strumento riepilogativo dei rischi corruttivi completo del relativo valore di ponderazione, delle misure da adottare, delle priorità, dei relativi indicatori e, naturalmente degli obiettivi specifici da perseguire per ogni misura.

La mappatura, inoltre, censisce i principali processi esposti a rischio, ovvero quei processi le cui azioni di mitigazione del rischio non possano essere attuate solo ed esclusivamente agendo sulle misure di carattere generale, bensì possono essere affrontate con l'implementazione di misure di carattere specifico che, per l'appunto, costituiscono l'output maggiormente significativo al fine di implementare un piano di attuazione e monitoraggio.

Nell'ottica della programmazione triennale delle attività di gestione dei rischi di natura corruttiva, la funzione RPCT stabilisce che la stessa mappatura debba essere annualmente aggiornata, sia in relazione all'introduzione di nuove aree e processi a rischio, sia in relazione ad intervenute modifiche nella definizione degli elementi di rischio, dei fattori abilitanti, delle misure, delle priorità di intervento e delle relative azioni di monitoraggio.

### **2.3 Valutazione e ponderazione del rischio anche a fronte dei fattori abilitanti e degli indicatori del livello di rischio**

La mappatura, organizzata secondo la modalità sopra esposta, diviene fondamentale strumento per la valutazione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi e, pertanto, è importante per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.



Anche nella scelta dell'approccio valutativo e metodologico, si è ritenuto di adeguarsi alle indicazioni dell'Allegato 1 al PNA 2022, adottando un approccio di tipo qualitativo, piuttosto che una valutazione meramente algoritmica del livello di rischio.

Si è tenuto conto dei fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fattori di corruzione, quali ad esempio mancanza di controlli; mancanza di trasparenza; esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; scarsa responsabilizzazione interna; inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi ecc.

Questo approccio, peraltro implementato anche tenendo in debita considerazione e per ogni processo, tutti i possibili fattori abilitanti, nonché una serie di indicatori di stima dei livelli di rischio, consente di addivenire, pur in assenza di una valutazione analitica, ad una valutazione sufficientemente attendibile della stima del livello di rischio che, pertanto viene ad essere graduato secondo tre livelli crescenti di intensità di livello di rischio, BASSO, MEDIO ed ALTO.

Al fine di non appesantire l'attività amministrativa con eccessive misure specifiche di controllo, è stata valutata la possibilità di trattare i rischi rilevanti con misure di tipo diverso dai controlli, quali ad esempio misure di semplificazione, regolamentazione, trasparenza.

Per evitare di introdurre misure inattuabili è stata preventivamente valutata la sostenibilità delle stesse in termini di risorse economiche e organizzative; inoltre, è stato verificato che le misure specifiche programmate non siano eccessive o ridondanti o riproduttive di adempimenti già previste da norme.

- Sono stati indicati i soggetti responsabili dell'attuazione di ciascuna misura;
- Sono stati indicati i tempi per l'attuazione delle singole misure,
- Sono stati indicati gli obiettivi da conseguire ovvero il discriminante tra il conseguimento del successo ovvero insuccesso della misura di prevenzione definita ed attuata; è evidente che la valutazione circa il conseguimento degli obiettivi posti diviene elemento essenziale di partenza per la riprogrammazione annuale e triennale degli interventi;
- E' stato programmato il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure;

Risulta altrettanto evidente che la valutazione e ponderazione del livello di rischio è un'attività che risente dinamicamente del piano di attuazione delle misure generali e specifiche e pertanto conduce ad esiti differenti in relazione al periodo di effettuazione.

Grazie ad una pianificazione triennale delle attività di gestione dei rischi corruttivi e grazie al monitoraggio periodico ed all'aggiornamento annuale alla mappatura dei processi, sarà possibile per la funzione RPCT aggiornare di conseguenza il registro dei rischi e le relative valutazioni ponderali da riconsiderare anche in ottica di pianificazione triennale delle attività sempre con riferimento agli obiettivi posti da conseguire.

#### **2.4 Formulazione del livello di esposizione e della priorità di intervento**

Gli esiti della mappatura dei processi principalmente identificati, con riferimento ai rischi di natura corruttiva ed alla conseguente identificazione, con riferimento al registro dei rischi e alla loro valutazione, alla luce dei fattori abilitanti e delle valutazioni oggettive e qualitative in relazione agli indicatori di stima del livello di rischio, conducono alla determinazione di quei processi su cui attivare prioritariamente rispetto ad altri le misure specifiche proposte dalla funzione RPCT ed oggetto del monitoraggio successivo.

In tal senso, cogliendo appieno lo spirito della pianificazione triennale delle attività di prevenzione della corruzione, si stabilisce un vero e proprio piano annuale delle attività di gestione e dell'applicazione di misure correttive che viene a concentrarsi, per l'anno 2023, esclusivamente sull'attuazione e corrispondente monitoraggio delle misure specifiche atte alla mitigazione del rischio risultato "ALTO" agli esiti dell'attività di valutazione.

Il risultato ottenuto viene quindi riepilogato nella successiva tabella:

**PIANO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE CORRUZIONE PER L'ANNO 2023**

PROCESSO	RESPONSABILE	FATTORE DI RISCHIO	MISURA	INDICATORE	OBIETTIVO
SAR 4 – Nomina RUP	Direzione Generale	Nomina di un RUP non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 31 del Codice e delle LLGG ANAC n. 3/2016 e successivi aggiornamenti.	- Aggiornamento Regolamento interno	N. di anomalie riscontrate Sulle qualifiche dei RUP rispetto al totale annuo delle nomine (N.Anom./N.tot. Nom.%)	(N.Anom./N.tot. Nom.%) < 20%
SAR 4 bis- Nomina RUP	Direzione Generale	Mancata rotazione degli incarichi di RUP per favorire specifici soggetti.	Predisposizione procedura o revisione regolamento interno	N. di procedure ovvero revisioni avviate (N.rev.)	(N.rev.) > =1
SAR 5bis – Composizione del tavolo tecnico	Direzione SarPulia	Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.	Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi.	N. di rielaborazioni del Progetto di Acquisto per una stessa procedura di gara (N. riel.pr.acq.)	(N. riel.pr.acq.) <=2
SAR 13 - Svolgimento gara / Valutazione tecnico-economica	Ufficio Gestione Amm.va	Creazione di accordi tra imprese che intervengono nella competizione al solo fine di presentare offerte artificiosamente basse, in modo da occupare tutti i posizionamenti anomali e consentire, all'impresa che si intende favorire, l'aggiudicazione dell'appalto a un prezzo leggermente al di sopra della soglia di anomalia così falsata.	Pubblicazione degli estremi delle gare in cui è stata applicata l'esclusione automatica delle offerte anomale, ovvero evidenziazione delle stesse all'interno della pubblicazione dei dati di cui all'art. 1, co. 32, l. n. 190/2012.	N. delle gare in cui è stata applicata l'esclusione automatica delle offerte anomale rispetto al totale annuo di procedure caratterizzate da offerte anomale. (N.Off.An. Aut.%)	(N.Off.An.Aut%) < 20%
ICT 1 – Progettazione infrastrutture ICT	Resp. Servizio Div. ICT	Distorsione delle scelte progettuali in modo da favorire uno specifico fornitore	- Report allegato a progettazione con individuazione delle possibili alternative (e implicazioni sul mercato dei fornitori) e giustificazione delle scelte operate	- N. di incontri con fornitori in fase di progettazione delle soluzioni tecnologiche (N.Inc.For.)/N.Progettazioni%	(N.Inc.For.)/N.Tot. Progettazioni% > 50%
PER 1 - Selezione del personale	Ufficio Valorizzazione Capitale Umano	Discrezionalità nell'applicazione dei criteri di ammissione e di selezione predeterminati al fine di favorire un determinato soggetto	- Procedurizzaz. del processo	- N. di ricorsi interni/esterni rispetto al numero totale di procedure selettive annue (N.ric./N.tot.sel.)%	(N.ric./N.tot.sel.)% <=3
ACQ 5 - Acquisti di beni e servizi	Ufficio Acquisti e Gare	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare la soglia prevista per l'affidamento diretto	- Sensibilizzaz. agli operatori	N. di affidamenti diretti verso uno stesso operatore economico nel corso dell'anno solare (NAff.)	(NAff.) <=2
ACQ 6 - Acquisti di beni e servizi	Ufficio Acquisti e Gare	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza del ricorrere delle condizioni di estrema urgenza previste dalla norma	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate	Controllo a campione di determine relative a procedure negoziate mancanti di puntuale esplicitazione delle motivazioni rispetto	(N.Det.Proc. Neg%) < 10%

				a tutte le determinate oggetto di controllo (N.Det.Proc. Neg%)	
DIR 2 - Affidamento incarichi legali	Direzione Generale	Abuso di discrezionalità nella selezione di un legale esterno	Utilizzo della short list per gli incarichi legali	- N. di incarichi affidati al di fuori della short-list. Rispetto al totale degli incarichi legali (N. inc. extra/N.tot.inc.)%	(N. inc. extra/N.tot.inc.)% < 20%

Nell'ottica della programmazione triennale delle misure di prevenzione, sarà cura della funzione RPCT monitorare costantemente nel corso ed al termine del 2023 quei processi la cui valutazione dei livelli di rischio si assesta sui valori MEDIO e BASSO onde rivalutarne la ponderazione in prospettiva dell'aggiornamento del Piano per l'anno 2024.

### 2.5 Le misure generali o specifiche

Sempre con riferimento alla precedente tabella "PIANO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE PER L'ANNO 2023", si possono evincere nella dedicata colonna le misure di carattere specifico che la funzione RPCT propone nel presente documento con esplicito riferimento all'anno 2023.

Si noterà come nella definizione delle misure si è adottato un approccio misto tra misure generali e specifiche, nel senso che sebbene tutte le misure indicate siano di natura specifica, alcune misure tipicamente di natura generale come ad es. la formazione ovvero la sensibilizzazione degli operatori vengono applicate allo specifico processo, in un contesto ben definito, tanto da assumere un carattere di specificità con riferimento alla natura del rischio per la quale esse vengono decise ed attuate.

E' evidente che lievi deviazioni rispetto alla puntuale definizione della misura specifica potranno essere possibili e consentite in relazione a modifiche organizzative e procedurali ma sempre al fine di massimizzare l'efficacia delle misure stabilite.

### 2.6 Gli indicatori e il Monitoraggio

La stessa tabella riepilogativa delle misure specifiche per l'anno 2023 riporta per ogni misura adottata il corrispondente indicatore ed obiettivo che, definito in modo quanto più oggettivo possibile, ai fini della misurazione quantitativa da parte del RPCT, diviene strumento essenziale al fine di operare il monitoraggio periodico da parte dello stesso RPCT sul livello di efficacia delle misure applicate ovvero sul livello di efficacia delle stesse.

Proprio gli esiti del monitoraggio operato in tal modo divengono quindi gli elementi di ingresso al reporting annuale verso l'Organo di Indirizzo della Società a cura dell'RPCT.

In merito al monitoraggio occorre inoltre ribadire come esso sia orientato non solamente al controllo circa l'attuazione e l'efficacia delle misure di prevenzione di tipo specifico, ma anche a monitorare l'attuazione di tutte le misure di tipo generale di cui ai precedenti p.ti 3.1.1 – 3.1.10.

In tal senso, la funzione RPCT, ai fini del monitoraggio complessivo del sistema di prevenzione e della redazione della relazione annuale raccoglie con periodicità semestrale report e dati analitici in relazione agli indicatori posti, utili a comprovare l'efficacia delle misure generali e specifiche.

Inoltre, così come raccomandato dallo stesso PNA 2022, oltre a tener conto in fase di monitoraggio degli esiti del monitoraggio del progresso PTPCT, sono state considerate le fonti informative disponibili al fine di identificare i rischi corruttivi, quali ad esempio casi giudiziari e di altri episodi di corruzione e di cattiva gestione.

Più in generale l'attività di monitoraggio che costituisce parte sostanziale della programmazione de attuazione delle misure di prevenzione della corruzione per il triennio 2023-2025 si sostanzia in:

- Monitoraggio complessivo sul PTPCT (misure generali e specifiche)
- Acquisizione delle risultanze del monitoraggio del ciclo precedente per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione della corruzione

- Verifica circa la possibilità di avvalersi di strumenti e procedure digitalizzate idonei a facilitare l'attività di monitoraggio
- Considerazione anche delle criticità e degli elementi di forza che si possono trarre dalla Relazione annuale del RPCT per orientare la programmazione per il triennio successivo
- Attivazione di strumenti di ascolto per valutare le rilevazioni di soddisfazione degli stakeholder

## 2.7 Le misure della Trasparenza

Le misure generali in merito alla trasparenza si originano dagli obiettivi strategici in materia di trasparenza che l'Organo di Indirizzo attribuisce al RPCT in sede di assegnazione del ruolo e che lo stesso Organo di Indirizzo verifica in termini di conseguimento attraverso la relazione annuale proposta dall'O.d.V. in merito agli esiti dell'attestazione annuale circa l'assolvimento degli obblighi in tema di trasparenza.

Il D.Lgs. n. 97/2016 «Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, tra cui l'unificazione tra il Piano triennale di prevenzione della corruzione ed il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Nel novellato art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, viene chiarito che la sezione del P.T.P.C. (ovvero del modello 231) sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

La presente sezione, pertanto riassume le iniziative di InnovaPuglia S.p.a. volte a garantire gli assetti organizzativi necessari a garantire un adeguato livello di trasparenza.

I riferimenti normativi sono pertanto costituiti da:

- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (con specifico riferimento all'Allegato 9 - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI
  - Piano Nazionale Anticorruzione 2019
  - D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs n. 97/2016;
  - Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (Delibera ANAC n. 831/2016);
  - Delibera n. 1309 dell'ANAC del 28 dicembre 2016 "Linee guida recenti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co.2 del D.Lgs n. 33/2013";
  - Delibera n. 1310 dell'ANAC recante «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016».
  - Delibera ANAC n. 1134/2017 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società in controllo pubblico.

Delibera ANAC n. 1134/2017 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società in controllo pubblico"

### 2.7.1 Sezione Società Trasparente - Selezione dei dati da pubblicare

La mappa degli obblighi di pubblicazione e delle relative responsabilità in termini di individuazione/elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati è riportata nella "Mappatura degli obblighi di trasparenza" alla quale si rinvia. La mappa è basata sull'Allegato 1 alla delibera ANAC n. 1134/2017 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società in controllo pubblico", nonché delle indicazioni ANAC contenute nella delibera n. 1310 del 2016, oltre che dalle indicazioni contenute nell'Allegato 9 al PNA 2022 che riporta gli obblighi di pubblicazione vigenti in materia di contratti pubblici.

Essa riprende l'articolazione in sottosezioni e livelli prevista per la sezione "Amministrazione trasparente". Con riferimento agli obblighi di pubblicazione applicabili alla realtà societaria di InnovaPuglia S.p.A., sono indicati i dati, i documenti e le informazioni oggetto di pubblicazione, i responsabili delle strutture coinvolte nel processo di pubblicazione e di aggiornamento delle sotto-sezioni di primo e secondo livello della sezione "Società Trasparente" nonché le tempistiche richieste dalla normativa.

### 2.7.2 Sezione Società Trasparente - Modalità di gestione degli adempimenti

Al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di trasparenza, la Società si è dotata di una specifica procedura aziendale "Gestione degli adempimenti di trasparenza e dei flussi informativi interni (ex-D.Lgs 231/01 e L 190/2012), PRQ-GEN 16], inserita nel Sistema Qualità della Società che organizza e schematizza i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati.

La procedura è finalizzata a

- garantire il corretto ed efficace raccordo operativo tra tutti i soggetti coinvolti nella attuazione degli obblighi di trasparenza
- garantire l'identificazione puntuale dei responsabili delle diverse fasi individuate per giungere alla pubblicazione dei dati nella sezione "Società Trasparente"
- garantire il rispetto delle specifiche tecniche di pubblicazione, in termini di:
  - ✓ correttezza dei contenuti,
  - ✓ rispetto della disciplina sulla tutela dei dati personali.

L'art. 7 bis del D.lgs. n. 33/2013 individua le regole che armonizzano il diritto alla trasparenza amministrativa e il diritto alla protezione dei dati personali, ovvero:

- le pubblicazioni di dati, informazioni o documenti contenenti dati personali devono essere espressamente previste da norme di legge o regolamenti;
- qualora si intendano pubblicare dati, documenti o informazioni ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa in materia di trasparenza, e dunque in via facoltativa, è possibile farlo nel rispetto dei limiti indicati dall'art. 5 bis del D. Lgs. n. 33/2013 e, in ogni caso, solo previa loro anonimizzazione, al fine di evitare l'identificazione dell'interessato;
- è sempre vietata la pubblicazione di dati sulla salute o vita sessuale.

Con apposito provvedimento pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014, il Garante per la protezione dei dati personali ha fornito specifiche linee guida in materia di trattamento di dati personali effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati, di cui occorre tener conto ai fini della corretta attuazione degli obblighi di trasparenza di cui alla vigente normativa.

- ✓ riutilizzabilità dei dati.

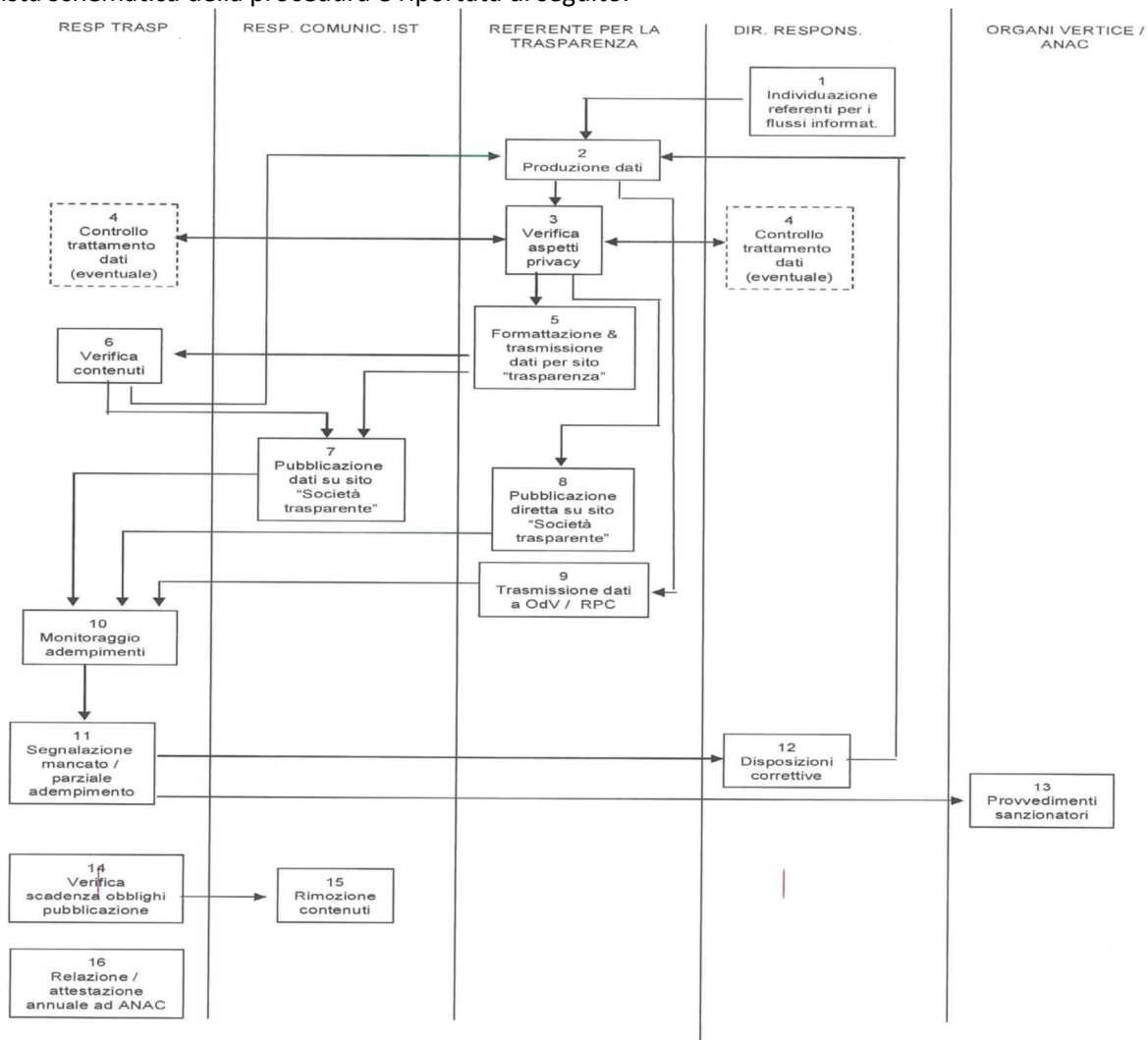
Ai sensi dell'art 7 D.Lgs 33/2013 i documenti, le informazioni e i dati **oggetto di pubblicazione obbligatoria** ai sensi della normativa vigente sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82) e sono riutilizzabili ( ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196) senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità. Il principio generale del libero riutilizzo di documenti contenenti dati pubblici riguarda però essenzialmente documenti che non contengono dati personali. Sono espressamente sottratti all'indicizzazione i dati sensibili e i dati giudiziari.
- ✓ tempistica di aggiornamento
- ✓ durata temporale della pubblicazione.

Le modifiche introdotte dalla normativa hanno eliminato la funzione archivio prevista originariamente dal D.Lgs 33/0213 e che rendeva, di fatto, sempre disponibili i dati e i documenti; con l'affermazione del principio, sancito dal Codice della privacy, che i dati personali devono essere *«conservati per un periodo di tempo non superiore a quello necessario*

agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati» e che l'interessato ha diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali «di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali sono stati raccolti o successivamente trattati» è prevista, alla scadenza dell'obbligo, la rimozione dei dati, garantendo che i dati, una volta rimossi, risultino effettivamente non più raggiungibili da motori di ricerca. I dati rimossi devono, comunque essere disponibili mediante il procedimento dell'accesso civico (generalizzato).

- gestire l'eventuale applicazione di sanzioni in caso di mancato rispetto degli obblighi di trasparenza

Una vista schematica della procedura è riportata di seguito.



### 2.7.3 Ruoli e responsabilità in materia di trasparenza

La procedura individua i seguenti ruoli, con le rispettive responsabilità:

#### **Responsabile per la trasparenza (RPCT)**

Ai sensi dell'art 43 del D.Lgs 33/2013, il Responsabile

- ✓ svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate,
- ✓ segnala all'organo di indirizzo politico, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione

All'Organismo di Vigilanza societario è stato attribuito il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, riferendo all'Organo di indirizzo e adempiendo agli obblighi annuali previsti da ANAC. Per tali report l'O.d.V si avvale prioritariamente del RPCT oltre che della collaborazione dei Dirigenti responsabili che devono fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati.

Va sottolineato che il RPCT ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati.

Gli uffici cui compete l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati e delle informazioni sono stati chiaramente individuati nella tabella riportata in procedura all'Allegato C.

#### **Dirigenti**

L'articolo 43, comma 3, del D.lgs. n. 33/2013 individua nei "dirigenti responsabili degli uffici della amministrazione" i soggetti chiamati a garantire "il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".

Essi, quindi, in relazione alle strutture di livello dirigenziale di rispettiva preposizione, supportano il Responsabile della trasparenza garantendo la disponibilità dei documenti, informazioni e dati afferenti le rispettive strutture, al fine di consentirne la tempestiva pubblicazione nella sezione Società Trasparente del sito istituzionale di InnovaPuglia.

In considerazione della distribuzione delle competenze aziendali, all'interno di ogni struttura i Dirigenti responsabili individuano uno o più "referenti per la trasparenza" (RefT) per le materie di rispettiva competenza quale supporto allo stesso dirigente nell'assolvimento dei propri obblighi di trasparenza e ne comunicano tempestivamente i nominativi al Responsabile per la Trasparenza. Tipicamente tali Referenti sono identificati nei responsabili dei processi che generano l'informazione da pubblicare (ovvero da trasmettere all'Organismo di Vigilanza).

A termini dell'art 45 comma 4 del D.Lgs 33/2013, il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione costituisce illecito disciplinare. L'ANAC segnala l'illecito all'ufficio di disciplina dell'amministrazione interessata ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni. L'ANAC segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni e, se del caso, alla Corte dei conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità (sul tema dei provvedimenti sanzionatori, si veda cap 8 del presente documento).

I Dirigenti, in qualità di Responsabili del Trattamento Dati per la propria Divisione, collaborano con Responsabile Trattamento Dati per la procedura Trasparenza.

#### **Referenti per la trasparenza**

Si intendono quei dipendenti aziendali che ciascun Dirigente responsabile individua come proprio supporto per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza. Essi hanno quindi il compito di concorrere alle attività di trasmissione e pubblicazione dei dati oggetto di obbligo di pubblicazione ai sensi della vigente normativa oltre che per assicurare la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati stessi.

Ciascun Referente, nell'ambito della propria Direzione, ha innanzitutto il compito di raccogliere tutti i dati, le notizie e le informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione ai sensi della vigente normativa e di verificare che tali dati, notizie ed informazioni rispondano ai requisiti di pertinenza, completezza, tempestività e qualità di cui agli articoli 6 ed 8 del D.lgs. n. 33.

Di fatto i Referenti per la Trasparenza sono identificati nei responsabili di processo di cui è prevista la pubblicazione.

Costituiscono il punto di riferimento per la raccolta delle informazioni oggetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa, concernente il flusso dei dati destinati alla pubblicazione nella sezione "Società Trasparente".

Ciascuno dei Referenti ha quindi il compito di raccogliere, organizzare e trasmettere i dati, le notizie e le informazioni in questione alla Redazione del portale di InnovaPuglia S.p.a. e, per conoscenza, al RPCT, nonché di verificarne l'avvenuta, tempestiva pubblicazione, dandone notizia al RPCT stesso.

Rispetto agli aspetti di protezione dei dati personali, i Referenti per la trasparenza si configurano come Incaricati del trattamento.

Pur permanendo in capo ai Dirigenti responsabili la responsabilità legata al processo di pubblicazione dei dati, ai Referenti resta comunque la responsabilità disciplinare connessa all'inadempimento degli obiettivi assegnati ovvero al mancato rispetto degli strumenti organizzativi aziendali (MOG, PTPC, Codice etico, trasparenza,...)

Ad oggi gli Uffici coinvolti nella elaborazione e trasmissione dei dati sono:

RESPONS. PREVENZ CORRUZIONE / RESP TRASPARENZA

DG / UFFICIO AFFARI SOCIETARI

DG / UFFICIO COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

DG / UFFICIO SEGRETERIA DIREZIONE GENERALE

DG / UFFICIO QUALITA'

DG / UFFICIO PREVENZIONE SICUREZZA E AMBIENTE

DAG / UFFICIO PERSONALE

DAG / UFFICIO VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO

DAG / UFFICIO ACQUISTI

DAG / UFFICIO GARE

SARPULIA / UFFICIO GESTIONE AMMINISTRATIVA

SARPULIA / SEZIONE GARE E APPALTI

DAG / SEZIONE AMMINISTRAZIONE

#### **Responsabile della Comunicazione istituzionale**

Al Responsabile della Comunicazione istituzionale, quale responsabile, tra l'altro, della gestione del portale istituzionale, inclusivo del sito "Società Trasparente", compete

- ✓ monitoraggio costante del rispetto degli obblighi di comunicazione dei dati/informazione, riferendo tempestivamente al Responsabile per la Trasparenza ogni ritardo od omissione;
- ✓ comunicazione al RPCT circa eventuali criticità, carenze, inottemperanze, incongruenze



- ✓ pubblicazione tempestiva, nelle competenti sottosezioni di “Società Trasparente”, dei dati pervenuti per il periodo prescritto, previa autorizzazione da parte del RPCT
- ✓ rimozione dei dati non più attuali nei termini prescritti, previa autorizzazione da parte del RPCT e archiviazione in un’apposita banca dati da cui poterli prelevare in caso di accesso civico;
- ✓ pubblicazione dei dati oggetto di eventuali modifiche, in sostituzione di quelli precedenti, o di documenti urgenti, in raccordo con il RPCT ed il dirigente detentore del dato.
- ✓ formulazione di proposte migliorative per la visualizzazione, consultazione, elaborazione dei dati/informazioni;

### **RPD (Responsabile Protezione Dati)**

L’RPD (Responsabile della Protezione dei Dati) svolge un ruolo di titolarità nella gestione delle politiche aziendali correlate alla gestione dei dati personali e svolge un ruolo di consulenza verso tutti i soggetti coinvolti nella verifica degli aspetti privacy.

InnovaPuglia S.p.a., a seguito dell’entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/6792 e dell’introduzione della figura obbligatoria del (RPD), in accordo alle indicazioni espresse dall’ANAC nel PNA 2018 ha optato per un RPD esterno alla società escludendo quindi la possibilità di coincidenza tra la figura del RPD e quella dell’RPCT.

Tutto questo al fine di evitare rischi di limitare l’effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT.

### **2.7.4 Monitoraggio degli adempimenti**

Le azioni di monitoraggio costituiscono un importante indicatore per valutare la qualità dei dati e delle informazioni pubblicate.

Il controllo sull’attuazione degli obblighi di trasparenza riguarda sia il rispetto della tempistica di pubblicazione fissata dal presente P.T.P.C. per le pubblicazioni, che la qualità e conformità delle informazioni pubblicate alle disposizioni normative e al presente programma.

All’esito del monitoraggio e dei controlli effettuati, il Responsabile della trasmissione/pubblicazione dei dati da conto degli eventuali ritardi e/o scostamenti e delle azioni correttive previste e/o effettuate.

Al suddetto monitoraggio si affiancano inoltre controlli specifici, effettuati a campione, per valutare completezza, aggiornamento e qualità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate.

La normativa prevede che il monitoraggio dei dati pubblicati venga effettuato almeno una volta l’anno in conclusione di ogni annualità da parte dell’OIV o di struttura equivalente (nella fattispecie di InnovaPuglia S.p.a., trattasi dell’O.d.V. societario), provvedendo a pubblicarne l’esito nella sezione “Società Trasparente” (entro il 31 gennaio dell’anno successivo o entro termine diverso se disposto dall’ANAC).

### **2.7.5 Piano di miglioramento per le misure di trasparenza per il triennio 2023-2025**

Non vi è dubbio che al pari delle misure in tema di contrasto alla corruzione, anche le misure in materia di trasparenza, a valle del loro continuo monitoraggio, risultano soggette a specifiche criticità tali da configurare un fattore di rischio da tenere in debita considerazione ai fini della programmazione di specifiche e mirate azioni migliorative.

Proprio dall’esigenza di mitigare l’attuale fattore di rischio riconducendolo ad un valore residuo che sia accettabile per la Società, al pari del piano annuale delle misure da attuare nel corso del 2023 con riferimento alla prevenzione della corruzione, di cui al precedente par. 2.4, si intende proporre nel seguito un analogo piano annuale, a valere per l’anno 2023, delle misure specifiche per il miglioramento dell’efficacia del sistema della trasparenza, ovvero per la mitigazione del relativo rischio di inefficienza operativa.

Il quadro che ne deriva, di seguito riportato, analizza proprio i fattori critici del sistema della trasparenza, dei relativi rischi e delle azioni migliorative pianificate con specifico riferimento all’anno 2023.

## PIANO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE DI TRASPARENZA PER L'ANNO 2023

PROCESSO	RESP.	FATTORE DI RISCHIO	MISURA	OBIETTIVO	INDICATORE
TRASP -1 Revisione PRQ GEN 16 per mutato assetto organizzativo	RPCT	Inefficacia nel sistema di alimentazione dei flussi di trasparenza per via della mutata situazione organizzativa della Società intervenuta a Novembre 2022	Revisione competenza della PRQ GEN 16 - Gestione degli adempimenti di trasparenza e dei flussi informativi interni (ex-D.Lgs 231/01 e L. 190/2012)	- Revisione della PRQ GEN 16 da attuare contestualmente all'attuazione della misura TRASP-2	N. di irregolarità riscontrate nel flusso di alimentazione dati per la trasparenza
TRASP -2 Novazione completa del portale Società Trasparente della Società	RPCT	Inadeguatezza dell'attuale portale in relazione a modifiche della struttura o dei contenuti previsti	Affidamento esterno del servizio di ristrutturazione del portale Società Trasparente della società	- Affidamento da consolidare entro Giugno 2023	N. di criticità sistemistiche o strutturali nell'utilizzo dell'attuale portale trasparenza
TRASP -3 Novazione completa del portale Società Trasparente della Società	Direzione Generale	Carenza di organico da destinare all'attività di pubblicazione dati sulla sezione "Società Trasparente"	Affiancamento di nuovo personale all'attuare Rresp. Ufficio Comunicazione Istituzionale (misura già avviata nel corso del 2022)	- N.1 risorsa da consolidare ed ufficializzare entro Marzo 2023	N. di criticità sistemistiche o strutturali nell'utilizzo dell'attuale portale trasparenza
TRASP-4 formazione specifica alle funzioni interessate dai flussi	RPCT o Ente di Formazione	Mancanza di conoscenza del tema "trasparenza" e dei relativi adempimenti operativi da parte delle funzioni interessate	Sessioni annuali di formazione da erogarsi a tutte le funzioni titolate ad alimentare i flussi per la trasparenza	- N.1 Formazione specifica da eseguirsi a valle della misura TRASP-2 e comunque entro Dicembre 2023	- N. di sessioni formative

Volendo commentare le quattro misure in tema di miglioramento del sistema della trasparenza, si può affermare che esse attendono (TRASP-1) alla revisione dell'attuale procedura interna PRQ GEN 16 a regolamentazione dei flussi per la trasparenza, in modo sia da renderla scorredata dai flussi informativi richiesti dall'Organismo di Vigilanza societario secondo un proprio documento di sintesi, sia, soprattutto da renderla maggiormente *compliance* con l'attuale organizzazione di InnovaPuglia S.p.a. e, conseguentemente con le Direzioni in essere, con le Sezioni attivate e con i relativi afferenti uffici.

Con l'occasione si agirà anche ai fini di adeguare i contenuti della procedura alle novazioni normative intervenute successivamente alla sua redazione.

La misura TRASP-2 costituisce di fatto il vero fulcro dell'azione di pianificazione del miglioramento per il triennio 2023-2025, misura già oggetto della precedente pianificazione ma non attuata per difficoltà progettuali intervenute nel corso del 2022. La valutazione circa la necessità di procedere alla ridefinizione completa del portale "Società Trasparente" della Società, sarà nel corso del 2023 attuata con l'indizione di specifica procedura atta alla selezione di idonea Società di servizi in grado sia di assicurare la ristrutturazione ed adeguata informatizzazione del portale, sia di assicurarne l'aggiornamento normativo e di evidenziare con alert automatici la scadenza delle informazioni immesse, affiancandosi al RPCT, quantomeno nella fase iniziale, anche per il caricamento dei dati relativi ai vari flussi.

La misura TRASP-4 di fatto costituisce un indispensabile supporto formativo rivolto a tutti i referenti per la trasparenza, da erogarsi a fronte delle misure TRASP-1 e TRASP-2 precedentemente descritte.

### 2.8 L'Accesso civico

Il D.Lgs 97/2016 ha modificato, in chiave ampliativa, l'istituto dell'accesso civico già introdotto nella precedente versione del D.Lgs 33/2013; in particolare vengono previsti due distinti istituti di accesso civico:

- a. l'istituto dell'accesso civico per mancata pubblicazione dei dati (semplice) (di cui all'art 5 comma 1 del decreto "trasparenza") relativo all'accesso a dati e documenti già oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi dello stesso D.Lgs 33/2013
- b. l'istituto dell'accesso civico generalizzato (di cui all'art 5 comma 2 del decreto "trasparenza") relativo all'accesso a dati e documenti ulteriori rispetto a quelli già oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi dello stesso D.Lgs 33/2013, nel rispetto, comunque, dei limiti relativi alla tutela di interessi

pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art 5-bis del citato decreto e meglio definito dalle Linee guida ANAC in materia.

Tali istituti si affiancano al preesistente diritto di accesso agli atti ex-L. 241/1990 (definito, d'ora in poi, "accesso documentale") quale strumento di tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono portatori i richiedenti. In tal caso, infatti, la tutela può consentire un accesso più in profondità a dati pertinenti rispetto a quanto permesso con l'accesso generalizzato.

Al fine di dare corretta attuazione alla nuova, più complessa, disciplina, le stesse Linee guida ANAC suggeriscono la redazione, a livello di singolo ente, di un regolamento sull'accesso che disciplini in maniera organica e coordinata le tre tipologie di accesso.

Le stesse Linee guida raccomandano, con operatività a partire dal 23 dicembre 2016, quanto meno di rafforzare il coordinamento dei comportamenti sulle richieste di accesso al fine di coordinare la coerenza delle risposte sui diversi tipi di accesso.

A tal fine, InnovaPuglia ha individuato specifiche modalità per le richieste di accesso; in particolare:

- **Accesso civico semplice**

Rimane ferma la disciplina relativa all'accesso civico cd. semplice. Esso consiste nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5, d.lgs.n. 33/2103) nei casi in cui la Società ne abbia omesso la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile della trasparenza della Società, secondo il *nuovo modulo di richiesta* pubblicato nella sezione "Società trasparente" sottosezione "Altri contenuti - accesso civico".

Il modulo, opportunamente compilato, dovrà essere inoltrato per via telematica, secondo le modalità previste dall'art 65 del D.Lgs 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), all'indirizzo di posta elettronica certificata:

[accessocivico.innovapuglia@pec.rupar.puglia.it](mailto:accessocivico.innovapuglia@pec.rupar.puglia.it)

Entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza la Società provvede a pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione degli stessi. Ove il documento, l'informazione o il dato richiesti siano già stati pubblicati ai sensi della normativa vigente, InnovaPuglia S.p.a. provvede a segnalare al richiedente, entro il già menzionato termine, il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di omessa risposta da parte del RPCT, il richiedente ha facoltà di ricorso al giudice amministrativo.

- **Accesso civico generalizzato**

Tale tipologia di accesso, esperibile da chiunque, può essere esercitata relativamente ai dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

L'ANAC con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 ha adottato le "Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013".

Nell'ambito del Regolamento per gli accessi citato in precedenza, in coerenza con gli indirizzi di ANAC, nel corso del 2017, InnovaPuglia S.p.a. provvederà a individuare le modalità di esercizio e le funzioni responsabili della gestione delle relative richieste.

In particolare, riguardo all'accesso generalizzato si provvederà ad individuare le strutture competenti a decidere sulle richieste, a disciplinare la procedura per la valutazione delle richieste pervenute, istituendo altresì un apposito "registro degli accessi", da pubblicare nella sezione "Società Trasparente".

In attesa dell'adozione di tale disciplina organica InnovaPuglia S.p.a. ha individuato nell'Ufficio Segreteria Direzione Generale il collettore di tutte le richieste di accesso generalizzato, con il compito di gestire il registro delle richieste di accesso e di smistare le istanze di accesso ai soggetti competenti a rispondere, a seconda delle tipologie di accesso, inoltrando le suddette richieste per conoscenza anche al Responsabile della trasparenza.

Resta in testa allo stesso RPCT la responsabilità del riesame in caso di diniego totale o parziale all'accesso o di mancata risposta.