



PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE TRASPARENZA
2022 – 2024

Approvato ed adottato con Deliberazione del CDA n. 21 del 27.01.2022

Redatto e proposto dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza
Dott.ssa Annalisa Liuzzi

| | |
|---|-----------|
| DEFINIZIONI..... | 4 |
| <i>Fonti normative e regolamentari</i> | 5 |
| PREMESSA | 7 |
| 1. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE | 10 |
| 1.1 Data e documento di approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T.)..... | 10 |
| 1.2 Riferimenti al nuovo PNA ANAC adottato con Delibera n. 1064 del 13.11.2019 | 10 |
| 1.3 Obiettivi strategici e rimandi al nuovo PNA ANAC 2019 e al PTPCT 2022-2024 Azienda Municipale Gas Spa 12 | |
| 1.4 Azione sinergica svolta dall’Ente proprietario sul tema prevenzione corruzione. | 14 |
| 1.5 Nuovo PNA 2019 adottato da ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019..... | 16 |
| 1.6 Protocollo d’intesa ANAC/Arera sottoscritto il 14.12.2020 | 17 |
| 1.7 Individuazione degli attori interni e dei canali e degli strumenti di partecipazione..... | 17 |
| 1.8 Individuazione degli attori esterni nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione..... | 22 |
| 1.9 Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del P.T.P.C.T..... | 22 |
| 2. OGGETTO DEL PIANO..... | 23 |
| 2.1 Approccio metodologico..... | 23 |
| 2.2 Esperienza di Azienda Municipale Gas S.p.A. - Cenni normativi e contesto interno. Nuovo metodo qualitativo in ordine alla determinazione del Rischio per il PTPCT 2022-2024..... | 24 |
| 2.3 Novità introdotte dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 – PNA 2019 di Anac ad oggi ancora vigente. Nozione di corruzione e di prevenzione della corruzione | 27 |
| 2.4 Pubblicazione dei PTPCT e relazione del Responsabile della Prevenzione - adempimenti differiti causa COVID 19..... | 28 |
| 2.5 Integrazione con il Piano della Performance..... | 29 |
| 2.6 Piattaforma software di rilevazione dei PTPCT | 30 |
| 2.7 Cenni al Programma per la Trasparenza | 32 |
| 2.8 Considerazioni sintetiche circa il monitoraggio effettuato e gli esiti dello stesso..... | 33 |
| 2.9 Proposta supporto metodologico per il Nuovo PTPCT ad approvarsi 2022-2024. | 34 |
| 2.10 Contenuti del Piano Triennale Prevenzione Corruzione | 35 |
| 2.11 Individuazione delle aree di rischio - Mappatura dei processi..... | 35 |
| 2.12 Le fasi del processo di gestione del rischio..... | 40 |
| 2.13 La mappatura dei processi e sue modalità di realizzazione..... | 42 |
| 2.14 Valutazione e classificazione del Rischio – ponderazione..... | 49 |
| 2.15 Trattamento del rischio | 50 |
| 2.16 Flusso informativo | 50 |
| 3. ATTUAZIONE DELLE MISURE CORRETTIVE..... | 51 |
| 3.1 Attività di controllo e modalità di verifica dell’attuazione delle misure:..... | 51 |
| 3.2 Ulteriori misure che dovranno essere adottate durante la vigenza del PTPCT anno 2022-2024 | 53 |
| 3.3 Formazione in Tema di Prevenzione Corruzione..... | 54 |
| 4. CODICI DI COMPORTAMENTO | 56 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1 Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici | 56 |
| 4.2 Violazioni del codice di comportamento | 60 |
| 4.3 Indicazione dell'ufficio competente ad emanare parere sulla applicazione del codice..... | 60 |
| 5. ALTRE INIZIATIVE..... | 61 |
| 5.1 Indicazione dei criteri di rotazione del Personale | 61 |
| 5.2 Astensione in caso di conflitto di interesse | 64 |
| 5.3 Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici.... | 65 |
| 5.4 Trasparenza..... | 66 |
| 5.5 Inconferibilità e Incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013 | 69 |
| 5.6 Implementazione Modello 231/2001 introduzione del Whistleblowing. | 71 |
| 5.7 Comunicato Anac del 15 gennaio 2019 in materia di Whistleblowing..... | 76 |
| 5.8 Adozione di protocolli di legalità per gli affidamenti | 78 |
| 5.9 Attribuzione a Azienda Municipale Gas S.p.A. del Rating di legalità..... | 78 |
| 5.10 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive | 79 |
| 5.11 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione..... | 80 |
| 6. MISURE DI TRASPARENZA..... | 81 |
| 6.1 Introduzione | 81 |
| 6.2 D.Lgs. 33/2013 Sezione Trasparenza - Obiettivi | 81 |
| 6.3 Principi Normativi | 81 |
| 6.4 Obiettivi strategici e profili organizzatori | 83 |
| 6.5 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder ed i risultati di tale coinvolgimento | 84 |
| 6.6 Iniziative di Comunicazione della Trasparenza | 85 |
| 6.7 Misure di monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto delle attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza..... | 86 |
| 6.8 Accesso Civico e Accesso agli atti..... | 86 |
| 6.9 Accesso Civico Generalizzato | 87 |

DEFINIZIONI

Alla luce dell'entrata in vigore della Delibera AEEGSI n. 296/2015/R/COM del 22 giugno 2015, pubblicata in data 23 giugno 2015 e recante "Disposizioni in merito agli obblighi di separazione funzionale (unbundling) per i settori dell'energia elettrica e del gas" e del relativo Allegato A, recante il "Testo integrato delle disposizioni dell'Autorità per l'Energia Elettrica il Gas e il Sistema Idrico in merito agli obblighi di separazione funzionale per le imprese operanti nei settori dell'energia elettrica e del gas (TIUF) l'Azienda Municipale Gas S.p.A. (AZIENDA MUNICIPALE GAS SPA), ha modificato, nell'anno 2016, il proprio marchio al fine di renderlo diversificato rispetto alla società di vendita AMGAS BARI S.r.l., e pertanto d'ora in seguito si intenderà per Azienda Municipale Gas S.p.A. o Azienda Municipale Gas Spa anziché AMGAS BARI S.p.A.

Ulteriori definizioni: Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT);
Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT);
Modello Organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (M.O.G.C).
Autorità Nazionale Anti Corruzione (Anac)

Allegati Tabella Mappatura Processi Azienda Municipale Gas Spa 2022-2024;
MONITORAGGIO DI I LIVELLO SULL'ATTUAZIONE DELLE
MISURE PTPCT 2022-2022
Relazione Annuale 2021 del RPCT.

Fonti normative e regolamentari

- Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni";
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" - "Legge Anticorruzione";
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico";
- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "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";
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 e adottato da Azienda Municipale Gas S.p.A;
- OdV o Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01;
- Determinazione Anac n. 8 del 17 giugno 2015 recante "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";
- Determinazione Anac n. 12 del 28 ottobre 2015 recante "aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Delibera Anac n. 831 del 3/8/2016 Determinazione Anac di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- D.Lgs.175/2016 Decreto Legislativo n. 175 del 19 agosto 2016 recante "Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica";
- Delibera Anac n. 833 del 3 agosto 2016 recante "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'Anac in caso di incarichi inconferibili e incompatibili;

- Delibera Anac n. 1309/2016 recante “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013;
- Decreto Legislativo n. 100 del 16 giugno 2017 recante “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante testo unico in materia di società a partecipazione pubblica;
- Delibera dell’Anac n. 1134 del 8 novembre 2017 recante: “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materie di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici;
- Delibera dell’Anac n. 1208 del 27 novembre 2017: “Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Legge n. 179/2017 recante: “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità in cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un lavoro pubblico o privato” entrata in vigore il 29/12/2017;
- Delibera Anac n. 1074 del 21 novembre 2018: “Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Regolamento UE 2016/679, del Parlamento Europeo e del Consiglio “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE” e il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, che adegua la normativa nazionale alle disposizioni europee;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, adottato con delibera 1064, del 13 novembre 2019;
- Legge 11 settembre 2020, n. 120, di conversione del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76, recante “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitali”;
- Determinazione Anac n. 1029 del 25 novembre 2020 avente ad oggetto l’esercizio del potere di vigilanza da parte di Anac sulle società *in house*;
- Protocollo d’intesa Anac Arera sottoscritto il 14.12.2020;
- Legge 9 giugno 2021, n. 80, conv. in legge 6 agosto 2021, n. 113 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia. (21G00093)

PREMESSA

Con la legge 6 novembre 2012 n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (nel prosieguo, in breve, anche "Legge Anticorruzione" o "Legge"). In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge e in coerenza con le disposizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito, in breve, anche "PNA") e con le indicazioni del socio Comune di Bari, con il presente Piano per la Prevenzione della Corruzione Azienda Municipale gas S.p.A (di seguito, in breve, anche Azienda Municipale Gas Spa) intende definire un sistema di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e l'illegalità, integrato con gli altri elementi già adottati dell'Azienda, tra cui il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, il Codice Etico. Il Piano di Prevenzione della Corruzione ha l'obiettivo di rafforzare e razionalizzare il corpo degli interventi organizzativi e di controllo, attuati da Azienda Municipale gas SPA al fine di identificare le strategie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione a livello aziendale, e si configura come parte del Modello ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società. Nella redazione del presente documento, tenuto conto delle specificità organizzative, strutturali e della particolare natura delle attività svolte dalla Società, sono state prese in considerazione, ove applicabili, le indicazioni e le linee guida fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione - ivi inclusi i suoi allegati nonché la delibera dell'Anac n. 1134 del 8 novembre 2017 recante: "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materie di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici". Oltre alle previsioni della Legge 190/2012 e del Piano Nazionale Anticorruzione, il Piano di Prevenzione della Corruzione adottato da Azienda Municipale gas SpA recepisce le ulteriori indicazioni fornite da Anac in merito all'applicazione dei principi anticorruzione applicabili agli Enti controllati dalle pubbliche amministrazioni. In particolare, il Piano è sviluppato in coerenza con i principi definiti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nell'ambito: – della determinazione Anac n. 8 del 17 giugno 2015 – recante «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici; – della determinazione Anac n. 12 del 28 ottobre 2015 – recante "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione; – della delibera Anac n. 831 del 3 agosto 2016 ad oggetto: Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione; – della delibera dell'Anac n. 1134 del 8 novembre 2017 recante: "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materie di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici; –

della delibera dell'Anac n. 1208 del 27 novembre 2017 recante: “Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione; – della delibera dell'Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 recante: “Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione; del PNA 2019 adottato da Anac con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019. Di recente emanazione è la Legge c.d. Legge Spazzacorrotti - n. 3/2019 che ha introdotto nuove ed eterogenee misure finalizzate ad accrescere sia l'efficacia repressiva che quella preventiva dell'azione di contrasto alla corruzione ove la medesima norma parte dall'assunto che l'effettività della risposta sanzionatoria non dipende solo dalle norme incriminatrici ma anche dall'ampiezza e incisività degli strumenti investigativi e preventivi. Come noto la situazione generale venutasi a determinare in seguito allo stato emergenziale che ha caratterizzato tutto il 2020 ha prodotto l'emanazione del D.L 76/2020 diventato poi legge n. 120/2020 avente il precipuo scopo di rilanciare l'economia a causa delle note interruzioni pandemiche da covid 19.

La necessità, peraltro, di fronteggiare, da marzo 2020, lo stato di emergenza venutosi a determinare a causa della pandemia Covid-19 non ha tuttavia rallentato lo svolgimento delle attività di mappatura come in precedenza pianificate consentendo, altresì, l'elaborazione del Piano di monitoraggio dell'attuazione delle Misure.

Ulteriori sviluppi normativi: decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, conv. in legge 6 agosto 2021, n. 113. Nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del d.lgs. n. 150/2009 e della l. n. 190/2012, l'art. 6, D.L. 80/2021 prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. 165/2001 - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative - con più di 50 dipendenti adottano un “Piano integrato di attività e di organizzazione” (PIAO). Ciò nell'ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il PIAO Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra l'altro: – gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla Corruzione secondo quanto previsto dalla l.190/2012 e in conformità agli indirizzi adottati da Anac con il PNA; – la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile. Nel PIAO quindi confluirà il Piano organizzativo lavoro agile (POLA) volto a stabilire le misure organizzative, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa e digitalizzazione dei processi.

Il Piano e i relativi aggiornamenti vanno pubblicati entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e ed inviati al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (DFP) per la pubblicazione sul relativo portale. – In caso di mancata adozione del Piano

restano ferme le sanzioni dell'art. 19, comma 5, lettera b), D.L. 90/2014 (disposizione che riconosce ad Anac il potere di applicare una sanzione amministrativa nel caso di mancata adozione dei PTPCT e dei codici di comportamento). – In ogni caso, entro 120 giorni dall'adozione del D.L. 80/2021, con D.P.R., saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO. – Entro il medesimo termine Il DFP con decreto adotterà un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, definendo altresì modalità semplificate per l'adozione del Piano parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Ad oggi il PIAO non si applica alle società pubbliche per cui la società non è stata, almeno per ora, interessata da questo aggiornamento normativo.

1. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE

1.1 Data e documento di approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T.)

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T) dell'Azienda Municipale Gas (di seguito anche Azienda Municipale Gas Spa per il periodo 2022/2024 è stato approvato dal CdA con deliberazione n. 21 del 27.01.2022, che ne ha deliberato l'approvazione e l'adozione.

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione (P.T.P.C.T) 2022-2024, che qui di seguito si esporrà, è risultato a seguito del monitoraggio e successiva analisi effettuata dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, con riferimento al PTPCT 2021-2023 ma anche con riferimento all'attività normativa di II grado dell'Autorità Nazionale Prevenzione Corruzione emanata nell'anno 2020 che, per quanto attiene alla prevenzione della corruzione, ha comunque deliberato in materia di Codice di comportamento e di esercizio dell'attività di vigilanza sulle società/ associazioni *in house*.

L'art. 1, co. 8, L. 190/2012 nonché alcuni richiami alla L. 97/2016 prevedono che l'organo di indirizzo debba prevedere in un apposito deliberato, antecedente all'approvazione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT), gli obiettivi strategici in materia di prevenzione corruzione e trasparenza. Gli obiettivi costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale del PTPCT.

Con nota n. 779 del 15.11.2021, RPCT ha segnalato al CdA dell'opportunità che fossero, pertanto, fissate le nuove linee strategiche in materia di prevenzione corruzione.

1.2 Riferimenti al nuovo PNA ANAC adottato con Delibera n. 1064 del 13.11.2019

Anac con Delibera n. 1064 del 13.11.2019, pubblicata sul sito dell'Autorità in data 22.11.2019, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il PNA 2019, oltre ad essere una sorta di compendio dei Piani precedenti, contiene nuove ed importanti indicazioni applicative, utili alla stesura dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, come noto, ogni amministrazione deve approvare entro il 31.01 di ogni anno.

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria da COVID-19, l'Autorità, mediante Comunicazione del Presidente del 17.11.2021, ha ritenuto opportuno differire anche per l'anno 2021, al 31.1.2022, il termine

ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale 2021 che i Responsabili per la Prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, L. 190/2012. A tal fine, l'Autorità ha messo a disposizione l'apposito modello, che sarà generato anche per chi, su base volontaria, ha utilizzato la Piattaforma per l'acquisizione dei dati sui Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Il D.L. 228/2021, "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (GU n. 309 del 30-12-2021), all'art. 1, co. 12, lett. a), ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio 2022 fissato dal D.L. 80/2021 (conv. con mod. dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, GU n. 136 del 9-6-2021) per l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. 165/2001, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. In un'apposita sezione del PIAO sono programmate le misure prevenzione della corruzione e per la trasparenza, secondo quanto previsto dall'art. 6, co. 2, D.L. 80/2021. Il D.L. 228/2021 ha, altresì, differito al 31 marzo 2022 sia il termine per l'adozione del decreto del Presidente della Repubblica, che individua e abroga gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, sia il termine per l'adozione del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione con cui è adottato il Piano tipo (cfr. art. 6, co. 5 e 6, D.L. 80/2021). Tenuto conto del perdurare dello stato di emergenza sanitaria, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 12 gennaio 2022, al fine di consentire ai Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di svolgere adeguatamente tutte le attività relative alla predisposizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e considerata la necessità che le scadenze in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza siano coerenti con il sistema previsto dal Legislatore, ha disposto quanto segue: *"Il termine annuale indicato dall'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012 è differito al 30 aprile 2022 per tutti i soggetti a cui si applica. Per adempiere alla predisposizione dei Piani entro la scadenza del 30 aprile 2022, i soggetti interessati potranno tenere conto delle indicazioni del vigente PNA 2019-2021"*.

Come noto la prima importante, e affatto scontata, indicazione dell'Autorità è che il PTPCT non può essere oggetto di standardizzazione. Difatti, ogni amministrazione è esposta a diversi rischi corruttivi, derivanti, oltretutto dall'attività tipicamente svolta, da numerosi fattori interni ed esterni: dimensione, organizzazione interna, contesto territoriale/economico/sociale/culturale. Naturalmente, per far in modo che tali potenziali rischi emergano e, di conseguenza, si possano individuare le adeguate misure di contenimento, è necessario che l'organo di indirizzo, *in primis*, assuma un ruolo proattivo, creando un contesto interno favorevole e che sia di supporto al RPCT. Il ruolo del RPCT è fondamentale, ma è altrettanto fondamentale che nella gestione del rischio corruttivo, sia coinvolta tutta la struttura, che deve essere responsabilizzata e istruita sull'importanza dell'intero processo. È richiesta, quindi, piena e attiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e di controllo.

1.3 Obiettivi strategici e rimandi al nuovo PNA ANAC 2019 e al PTPCT 2022-2024 Azienda Municipale Gas Spa

Come già in precedenza esposto sono stati proposti gli obiettivi, condivisi dal CdA nell'adunanza del 23.11.2021 che qui di seguito vengono esplicitati:

- **Rafforzamento dell'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Società trasparente".** L'implementazione del software elaborato dalla Società Digital PA ("Portale Trasparenza" Digital PA), cui è seguito il travaso dei dati dal precedente software in data 16.7.2020, ha permesso di conseguire l'obiettivo, posto per l'anno 2021, di far confluire in via automatica sul portale gli estremi dei pagamenti effettuati dalla Società, riferiti a bandi di gara e contratti (art. 37 D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.) e a consulenti/collaboratori e incarichi (art. 15-bis D.Lgs. 33/2013). Atteso l'indubbio beneficio ricevuto dal raggiungimento di uno standard elevato della misura Trasparenza, quale misura preventiva della Corruzione, si rende necessario consolidare l'informatizzazione del flusso di dati, in continuità con l'anno precedente, fissando come target la totalità delle pubblicazioni effettuate nell'anno e come indicatore la verifica mensile dei caricamenti effettuati sul portale;
- **Potenziamento del percorso virtuoso dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo di cui alle Linee Guida del Comune di Bari del 26.11.2019, oggetto di nuova revisione nel mese di ottobre 2021, con nota del Comune di Bari – prot. 273274 del 21.10.2021.** Come noto, dal 1.01.2020 sono in vigore le Linee Guida introdotte dal Comune di Bari relative agli Obblighi informativi in materia di Anticorruzione e trasparenza a carico delle società 'in house'- elaborazione schede di Report e check list. Le Linee Guida hanno l'obiettivo di creare uniformità tra le partecipate del Comune e riportare gli esiti dei monitoraggi direttamente a RPCT del Comune di Bari. Con nota prot. 273274 del 21.10.2021 (rif. ns. prot. 21289 del 21.10.2021), il Comune di Bari ha espresso la volontà di aggiornare le predette Linee Guida al fine di conformarsi alle nuove Faq in materia Anticorruzione e Trasparenza, pubblicate da Anac e in considerazione degli emittendi indirizzi in materia di conferimento di incarichi professionali da parte dell'Ufficio Ripartizione Enti Partecipati del Comune medesimo. Si rende, pertanto, opportuno procedersi alle implementazioni previste dal Comune in tema di trasparenza e anticorruzione, atteso che le citate Linee Guida verranno adottate per le verifiche nei confronti della Società nell'esercizio 2022;
- **Rafforzamento della sinergia tra PTPCT e performance: al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nelle amministrazioni e nelle società.** L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal Legislatore e più volte sottolineata dall'Anac.

Si rende, pertanto, opportuno che la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e i relativi indicatori vadano evidenziati e trascritti nel nuovo accordo sulla retribuzione variabile incentivante anni 2022-2024 da sottoscrivere fra l'azienda e le OO.SS., in continuità d'azione col precedente accordo siglato per il triennio 2019 – 2021, in scadenza il prossimo 31.12.2021. A tal proposito, si evidenzia che in data 9.11.2021 si è chiesto alla Sezione Affari Generali e Personale se siano state previste analoghe misure per il prossimo triennio o se sia intenzione della Società procedere in tal senso. In pari data, la Sezione Affari Generali e Personale ha precisato che la discussione sul nuovo accordo triennale con le OOSS non ha ancora avuto inizio, ma che non sussistono motivi ostativi a che il nuovo accordo contenga il riferimento al Piano delle performance. A tal proposito, sarà premura della Sezione Affari Generali e Personale rappresentare la questione al Presidente.

- **Adozione di forme di consultazione per garantire il coinvolgimento degli stakeholders nella procedura di redazione del PTPCT.** Al fine di sollecitare le organizzazioni portatrici di interessi collettivi e gli stakeholders a formulare proposte da valutare nella fase di elaborazione del PTPCT, si rende opportuno, in accordo al PNA 2019, implementare la procedura di redazione del PTPCT predisponendo un sistema di raccolta dei contributi via web, al pari della già espletata procedura di revisione del Codice di comportamento dei dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa, conclusasi in data 18.10.2021.

Obiettivi strategici anticorruzione 2022:

| Articolazione obiettivo strategico | Obiettivo operativo | Indicatore | Target | Strutture |
|--|---|---|---|---|
| Rafforzamento dell'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Società trasparente" | Coordinare il processo aggiornamento dei dati di pagamento con i dati pubblicati sul portale trasparenza, per quanto riguarda bandi di gara e contratti e incarichi ai consulenti e collaboratori | Verifica dei record di pubblicazioni caricati mensilmente | 100% delle pubblicazioni effettuate nell'anno | RPCT, Contabilità, Direzione Generale |
| Potenziamento del percorso virtuoso dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo di cui alle Linee Guida del Comune di Bari del 26.11.2019, oggetto di nuova revisione nel mese di ottobre 2021, con nota del Comune di Bari – prot. 273274 del | Implementazione delle check list in materia di Trasparenza e della reportistica in materia di Anticorruzione secondo le nuove Linee Guida del Comune di Bari e verifica dell'efficacia/efficienza nella redazione della reportistica e delle check list Trasparenza | Periodicità richiesta dal Comune di Bari, coincidente col termine del trimestre | Valutazione del rafforzamento del percorso al 30.6.2022 | RPCT, Area AGP, Sezione Acquisti, Sezione Appalti, Direzione Generale |

| | | | | |
|---|---|---|---|------------------------------------|
| 21.10.2021 | | | | |
| Rafforzamento della sinergia tra PTPCT e <i>performance</i> | Coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli da indicarsi nel Piano della performance in occasione della futura conclusione dell'accordo sulla RVI anni 2022 - 2024 | Monitoraggio RPCT e Dirigenza | 90% delle misure previste nel PTPCT | RPCT, Area AGP, Direzione Generale |
| Adozione di forme di consultazione per garantire il coinvolgimento degli <i>stakeholders</i> nella procedura di redazione del PTPCT | Implementazione della procedura di redazione PTPCT mediante previsione della possibilità da parte degli <i>stakeholders</i> di presentare osservazioni/proposte alla bozza di PTPCT | Adozione di forme di consultazione di <i>stakeholders</i> per l'adozione del PTPCT triennio 2024 - 2026 | Valutazione del rafforzamento del percorso al 30.6.2022 | RPCT, Area AGP |

Il CdA della Società durante l'adunanza per l'approvazione e la conseguente adozione del PTPCT ha pertanto recepito gli obiettivi strategici.

Il presente Piano è stato circolarizzato dal Responsabile Prevenzione Corruzione in data 11.01.2022 e trasmesso al Cda per la sua approvazione in data 24.01.2022 con nota prot. n. 59 del 24.01.2022.

1.4 Azione sinergica svolta dall'Ente proprietario sul tema prevenzione corruzione.

Il Comune di Bari – Ripartizione Enti Partecipati, con la nota “Linee Guida Comune di Bari in materia di Anticorruzione e Trasparenza a carico delle società “*in house*” del Comune di Bari del 27.11.2019 - Obblighi a far data dal 01.01.2020” ha adottato le Linee Guida nei confronti delle società *in house*. Le schede sono entrate in vigore, per i relativi adempimenti, a decorrere dal I trimestre 2020. Obiettivo delle Linee Guida è quello di uniformare i contenuti del sistema informativo delle società partecipate “*in house*”, in un’ottica collaborativa da parte delle aziende medesime, al fine di garantire la chiarezza del flusso informativo dei dati per tutte le società *in house*. Le Linee Guida sono, pertanto, espressione del monitoraggio esercitato dal Comune sull’adempimento da parte della società *in house* con riferimento alla corretta predisposizione e compilazione da parte delle stesse circa la sezione società trasparente nei rispettivi portali Web ma anche strumento per procedere a rendere una reportistica al Comune sugli affidamenti effettuati dalla società, ma anche su Consulenze e Collaborazioni.

Con nota prot. 273274 del 21.10.2021 (rif. ns. prot. 21289 del 21.10.2021), il Comune di Bari ha espresso la volontà di aggiornare le predette Linee Guida al fine di conformarsi alle nuove Faq in materia Anticorruzione e Trasparenza (aggiornate al mese di marzo 2021), pubblicate da Anac e in considerazione degli emittenti indirizzi in materia di conferimento di incarichi professionali da parte dell’Ufficio Ripartizione Enti Partecipati del Comune medesimo.

L'elaborazione delle schede di Report e *check list* previste dalle Linee Guida del Comune di Bari erano state presentate da RPCT in data 16.12.2019 ai Responsabili delle Sezioni della Società che abbiano, specificatamente, in capo alla Sezione di propria competenza obblighi di pubblicazione obbligatoria di dati ai sensi della L. 190/2012 ed anche delle Linee Guida Anac 2017 – Delibera n. 1134/2017.

Con mail del 22.11.2021 RPCT ha divulgato agli uffici l'informativa in ordine alle nuove Linee Guida precisando che le stesse sono aggiornate in riferimento alle Faq di Anac del 21.03.2021. In buona sostanza è stato comunicato agli uffici che a far data dal 01.01.2022 la società dovrà, pertanto, procedere a redigere i Report anticorruzione e le check list trasparenza utilizzando i predetti modelli per quanto attiene il Report e utilizzando un criterio univoco (analogo alle altre partecipate) per quanto riguarda la modalità di compilazione della sez d) consulenti e collaboratori (ex art. 15-bis D.Lgs. 33/2013) - Trasparenza. Sempre per quanto attiene alla trasparenza si procederà alla compilazione della colonna "Indicazioni su contenuto della pubblicazione" riportando i passaggi delle FAQ considerate.

Si rende anche noto che, nell'annualità trascorsa, il Comune ha monitorato il PTPCT di Azienda Municipale Gas S.p.A. e gli adempimenti della società, svolgendo con la Società un'attività sinergica. Si rende noto che, nonostante, l'emergenza COVID-19 la Società ha inoltrato al Comune - Ripartizione Enti Partecipati i *report* sugli affidamenti avente natura trimestrale. Il predetto *report* è ad alimentazione continua e in esso sono trascritti gli affidamenti della società, deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

La Delibera Anac n. 1310/2016 aveva stabilito che le amministrazioni dovessero adottare entro il 31.01 di ogni anno il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza PTPCT, sancendo che i PTPCT debbano essere pubblicati sul sito istituzionale tempestivamente e comunque non oltre un mese dall'adozione.

Le Linee Guida di Anac n. 1134/2017 aventi ad oggetto "Nuove *Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici*" (Delibera n. 1134/2017), hanno esposto il nuovo quadro normativo dovuto all'intervento del D.Lgs. 97/2016 "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza*" e del D.Lgs. 175/2016 "*Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*".

Con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza, l'art. 41 D.Lgs. 97/2016, aggiungendo il comma 2-bis all'art. 1 L. 190/2012, aveva previsto che tanto le pubbliche amministrazioni, quanto gli "altri soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, D.Lgs. 33/2013" fossero destinatari delle indicazioni contenute nel PNA (del quale è la legge stessa a definire la natura di atto di indirizzo), ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPCT, i secondi devono adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001".

Ciò premesso, la Società Azienda Municipale Gas S.p.A. rientrando nell'ambito soggettivo di cui

all'art. 2-bis, co. 2, D.Lgs. 33/2013 è tenuta ad adottare misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Legge n. 97/2016 ha, pertanto, introdotto il comma 2-bis nell'art. 1 L. 190/2012 ove stabilito, in buona sostanza, la cogenza degli adempimenti in materia di corruzione per le Società Pubbliche.

Il Responsabile Prevenzione Corruzione (RPCT) ha illustrato, per sommi capi, nelle relazioni precedenti, depositate agli atti della Società, che, ferme restando le principale Aree a Rischio Corruzione, già tipizzate nel PNA 2013 e quindi nel Modello organizzativo 231/2001 vigente presso la società, Azienda Municipale Gas S.p.A. non emanando *“procedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto ed indiretto né, procedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico diretto ed indiretto”* ha integrato i processi esponendo le attività tipiche della propria attività funzionale (valgano a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i processi di Estensione Reti, Posa contatori, Collocazione *smart meter*, Redazione e Approvazione Bilancio, controllo di Gestione, azioni di risarcimento danni a terzi, archiviazione procedure giudiziarie etc.) alla materia della prevenzione della corruzione. Nel tempo si è sempre tenuto un comportamento esortativo nei confronti dei Responsabili ovvero dei dipendenti delle Sezioni di Azienda Municipale Gas S.p.A. in quanto si è invitato il personale dipendente a prestare la massima collaborazione per la redazione del PTPCT di Azienda Municipale Gas S.p.A., al fine di non creare intoppo alla regolare attuazione del medesimo Piano e delle relative misure.

1.5 Nuovo PNA 2019 adottato da ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019), adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la Delibera 1064/2019, costituisce ancor'oggi atto di indirizzo per l'approvazione, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che gli enti locali, le altre pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, devono adottare. Con l'approvazione del PNA 2019-2021 l'Anac ha rivisto e consolidato in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni relative alla parte generale del PNA fornite nel tempo, con conseguente superamento delle previsioni contenute nelle parti generali dei PNA e degli aggiornamenti fino ad oggi adottati come chiaramente enunciato nella relazione illustrativa. A partire dal 2016, l'Anac ha elaborato i PNA e i successivi aggiornamenti affiancando ad una parte generale, in cui sono affrontate questioni di impostazione sistematica dei PTPCT, approfondimenti tematici per amministrazioni e ambiti di materie in cui analizzare, in relazione alle specifiche peculiarità, possibili rischi corruttivi e ipotesi di misure organizzative e di contrasto al fenomeno. Con riferimento alla parte generale del PNA 2019, i contenuti sono orientati a rivedere, consolidare ed integrare in un unico provvedimento tutte le indicazioni e gli orientamenti maturati nel corso del tempo dall'Autorità e che

sono stati oggetto di specifici provvedimenti di regolamentazione o indirizzo. In virtù di quanto affermato dall'Anac, quindi, il PNA 2019, assorbe e supera tutte le parti generali dei precedenti Piani e relativi aggiornamenti, lasciando invece in vigore tutte le parti speciali che si sono succedute nel tempo. Il PNA 2019 consta di 3 Allegati: 1. Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi 2. La rotazione "ordinaria" del personale 3. Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

1.6 Protocollo d'intesa ANAC/Arera sottoscritto il 14.12.2020

Il protocollo richiamato in oggetto ha ad oggetto la collaborazione tra le Parti, nell'ambito delle rispettive competenze istituzionali, per la corretta attuazione e applicazione della normativa in materia di contratti pubblici, trasparenza e anticorruzione nei settori regolati dall'ARERA, nonché per l'applicazione delle misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese, di cui all'art. 32 D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, laddove le misure stesse riguardino imprese operanti nei predetti settori. Con il Protocollo d'Intesa, le Parti intendono rinnovare i rispettivi impegni già assunti con il precedente Protocollo e continuare a promuovere, nell'ambito delle rispettive competenze, un rapporto di collaborazione finalizzato al perseguimento degli interessi pubblici cui sono orientate le rispettive missioni istituzionali, con riferimento a tutti i settori regolati da ARERA. A tal fine, le Parti esprimono la volontà: - di rinnovare le forme di collaborazione previste dal Protocollo d'intesa siglato tra l'Anac e l'allora AEEGSI il 21 novembre 2016, per la durata di tre anni e venuto a scadenza, che viene, pertanto, sostituito dal presente Accordo; - di estendere il presente Protocollo ai nuovi compiti attribuiti all'ARERA nel settore idrico, dei rifiuti e del teleriscaldamento

1.7 Individuazione degli attori interni e dei canali e degli strumenti di partecipazione.

I soggetti interni individuati per i vari processi di adozione del P.T.P.C.T. sono:

- ***il Consiglio di Amministrazione*** che, oltre ad aver approvato il P.T.P.C.T. e aver nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (da ultimo Atto di proroga conferito all'attuale RPCT per il tramite di Delibera del CdA n.14 del 3.01.2022), adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione a cominciare dagli aggiornamenti del P.T.P.C.T. a finire all'approvazione delle Linee strategiche in materia di prevenzione corruzione. L'Organo di vertice garantisce l'effettiva e piena autonomia e indipendenza al RPCT, anche disponendo modifiche organizzative per assicurargli funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico. A tal proposito deve essere previsto un supporto conoscitivo e operativo al RPCT mediante la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo

svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT che possa garantire allo stesso autonomi strumenti conoscitivi ed elevata professionalità volte allo svolgimento dei compiti di elaborazione del Piano.

- ***il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza*** che a seguito delle modifiche apportate alla L. 190/2012 dal D.Lgs. 97/2016 (art. 41, co. 1, lett. f), ha visto riconoscersi un ampliamento della sua tutela ed un rafforzamento della sua posizione. È stato introdotto un dovere di segnalazione all'Anac anche di eventuali misure discriminatorie, indipendentemente dalla qualifica posseduta nella struttura dal RPCT. Le Linee Guida Anac già richiamate (n. 1134/2017) prevedono che *«gli organi della società nominano come RPCT un dirigente in servizio presso la società. Nelle sole ipotesi in cui la società sia privi di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze in materia di organizzazione e conosca della sulla prevenzione della corruzione»*. La Società con delibera del CdA n.14 del 3/01/2022 ha prorogato fino al 31.12.2022 l'incarico all'attuale RPCT della società individuato a far data dal 2015.

Con riguardo alla figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il PNA 2019 (Allegato 3 del PNA Anac 2019 *“Riferimenti normativi sul ruolo e sulle Funzioni del responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)”*) rimanda alla deliberazione Anac 840/2018, con la quale l'Autorità ha compiuto una ricognizione delle norme rilevanti in materia di attribuzioni e poteri, nonché dei profili relativi al coordinamento tra le attività proprie del RPCT e quelle delle altre strutture dell'Amministrazione. In particolare, la citata deliberazione precisa che l'obiettivo principale assegnato al RPCT è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione. Pertanto, i poteri di vigilanza e controllo che il RPCT può esercitare all'interno della P.A. o di un Ente devono rimanere connessi a tale obiettivo. Con riferimento ai criteri di scelta del RPCT, il PNA 2019 ricorda che negli Enti Locali il RPCT è individuato, di norma, nel Segretario Comunale o nel dirigente apicale, salvo diversa e motivata determinazione. L'Autorità ritiene, inoltre, che in caso di carenza di posizioni dirigenziali, o ove questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo - circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni il RPCT possa essere individuato in un dipendente con posizione organizzativa o, comunque, in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. Tale scelta deve in ogni caso essere opportunamente motivata. Infine, l'Anac ribadisce che è da considerare come un'assoluta eccezione la nomina a RPCT di un dirigente esterno. Nel caso,

sussiste un preciso onere di congrua e analitica motivazione anche in ordine all'assenza di soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge. Rispetto al requisito soggettivo della condotta integerrima, il PNA 2019 precisa che debbano essere considerate cause ostative alla nomina o al mantenimento dell'incarico:

- tutti i casi di rinvio a giudizio e le condanne in primo grado per i reati presi in considerazione nell'art. 7, comma 1, lett. da a) a f), D.Lgs. 235/2012, nonché quelle per i reati contro la Pubblica Amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal D.Lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione*».
- le condanne erariali solo con riferimento a quelle punite a titolo di dolo, anche non definitive. Nei seguenti casi spetta invece all'amministrazione valutare e motivare in sede di nomina o di revoca se tali condanne possano essere considerate cause ostative;
- condanne, anche di primo grado del giudice civile e del giudice del lavoro;
- pronunce di natura disciplinare.

Al Responsabile competono le attività e le funzioni indicate all'art. 1, co. 8, 10 e 14, L. 190/2012 ed è soggetto all'art. 1, co. 12, L. 190/2012. Al Responsabile, in ragione della delicatezza dei compiti e mansioni assegnate, va riconosciuta autonomia ed indipendenza nella scelta della politica anticorruzione, dotandolo di risorse umane, pur nei limiti della dotazione organica della società.

Con riguardo ai compiti del RPCT, si riportano di seguito i diversi ruoli che assume all'interno di ciascuna amministrazione e i compiti ad essi connessi:

- in materia di prevenzione della corruzione: - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare 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 (art. 1, co. 7, L. 190/2012);
- in materia di trasparenza: - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;
- in materia di whistleblowing: o ricevere e prendere in carico le segnalazioni; o porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;
- in materia di inconfiribilità e incompatibilità: - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai

fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'Anac;

- in materia di AUSA (archivio Unico Stazioni appaltanti): sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. In relazione ai compiti attribuiti al RPCT, altrettanto rilevanti sono le responsabilità connesse:
- in caso di condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato qualora il RPCT non abbia predisposto il PTPCT prima della commissione del fatto, la L. 190/2012, all'art. 1, co. 12, prevede l'imputazione in capo allo stesso di una responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 165/2001, responsabilità disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione. Qualora il PTPCT sia stato adottato, per essere esente da responsabilità, il RPCT deve dimostrare di avere osservato le prescrizioni di cui all'art. 1, co. 9 e 10, L. 190/2012;
- in caso di ripetuta violazione delle misure di prevenzione previste nel Piano, responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 1, co. 14, L. 190/2012;
- in caso di omesso controllo, responsabilità disciplinare ai sensi dell'art. 1, co. 14, L. 190/2012;
- in caso di mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale, ai sensi dell'art. 46 D.Lgs. 33/2013. Il PNA 2019, infine, precisa che è da intendersi superato il Comunicato del Presidente del 18/02/2015 con il quale si fornivano indicazioni alle amministrazioni sulla modalità di trasmissione ad Anac dei nominativi dei RPCT, in quanto ad oggi sono tenuti a registrarsi e accreditarsi direttamente nell'apposita piattaforma;
- elabora entro il 15 dicembre la Relazione Annuale in materia di anticorruzione, procedendo a pubblicarla secondo i dettami della Autorità Nazionale Anti Corruzione (Anac). Nel caso di quest'anno la Relazione ai sensi dell'art. 1, co. 14, L. 190/2012 è stata prorogata al 31/01/2022 secondo i dettami del Comunicato del Presidente dell'Anac del 17/11/2021.

La predisposizione del PTPCT di competenza del RPCT è un'attività che deve essere necessariamente svolta da chi opera esclusivamente all'interno dell'amministrazione o dell'ente interessato, sia perché presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa, di come si configurano i processi decisionali e della possibilità di conoscere quali profili di rischi siano coinvolti; sia perché comporta l'individuazione delle misure di prevenzione che più si adeguano alla fisionomia dell'ente e dei singoli

uffici. Tutte queste attività trovano il loro presupposto nella partecipazione attiva e nel coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività della società. Sono quindi da escludere affidamenti di incarichi di consulenza (art. 5 PNA 2018 già richiamato). Nell'ambito di un coinvolgimento degli organi di indirizzo nella impostazione della strategia di prevenzione della corruzione, ad essi spetta anche la decisione all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

- ***I Dirigenti***, che partecipando al processo di gestione del rischio nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza:
 - concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti, nell'ambito di un dovere generale di collaborazione previsto dal D.P.R. 62/2013;
 - forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
 - provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti.

I Dirigenti inoltre vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

- ***La Sezione Affari Generali/Personale (AGP)***:
 - svolge i procedimenti disciplinari, in conformità al contratto collettivo vigente, nell'ambito della propria competenza;
 - opera in raccordo con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione per quanto riguarda le attività previste dal combinato disposto degli artt. 15 D.P.R. 62/2013 e 15 Codice di Comportamento dei dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa;
 - esercita attività di vigilanza e monitoraggio per l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'amministrazione e l'esame delle segnalazioni di violazioni dei codici di comportamento, applicando, se dovute, le opportune sanzioni;
- ***I dipendenti***:
 - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T;
 - segnalano le situazioni di illecito ai propri dirigenti o all'Ufficio del Personale ed i casi personali di conflitto di interessi;

- ***I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, inclusi gli appaltatori:***
 - osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C.T e gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento e segnalano le situazioni di illecito.

1.8 Individuazione degli attori esterni nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

- l'**Autorità Nazionale Anticorruzione** (Anac) che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza;
- la **Corte dei conti**, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue fondamentali funzioni di controllo;
- il **Prefetto** che fornisce, su apposita richiesta, supporto tecnico ed informativo in materia;
- I **portatori di interessi comuni**, fra cui si annoverano associazioni di consumatori, associazioni di categoria, sindacati, difensore civico;
- Il **Comune di Bari** che nell'ambito dei poteri di vigilanza sulle proprie Società partecipate effettua il monitoraggio e la vigilanza al rispetto della normativa anticorruzione.

1.9 Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del P.T.P.C.T

Prima di approvare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024, si è invitata la cittadinanza a prestare osservazioni e proposte in merito alla elaborazione del medesimo Piano, tramite Avviso sulla home page www.retegasbari.it del sito stesso. L'invito è stato pubblicato con nota del 2.12.2021 "Aggiornamento del Piano Triennale Prevenzione Corruzione Trasparenza per annualità 2022-2024 – Raccolta osservazioni di stakeholder e cittadini" e con validità sino al 17/12/2021, ai sensi della Delibera Anac 831/2016 (PNA-2016).

Non sono pervenute osservazioni né proposte in merito.

2. OGGETTO DEL PIANO

2.1 *Approccio metodologico*

Il “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione”, pur ricalcando le fasi operative di realizzazione del Modello 231, (l'uno costituisce parte integrante e sostanziale dell'altro), ha una portata più ampia, poiché ha come obiettivo quello di proteggere, attraverso un adeguato sistema di controllo interno, la Società da condotte corruttive che non implicino necessariamente l'interesse o il vantaggio della società. Con la L. 190/2012, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione." La legge è entrata in vigore il 28/11/2012.

Operando nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, con la Legge 190/2012 è stato introdotto, anche nel nostro ordinamento, un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.

Ad un primo livello, quello “nazionale”, il D.F.P. (Dipartimento della Funzione Pubblica) ha predisposto, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione). Il P.N.A. è stato, poi, approvato dalla C.I.V.I.T. (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche), individuata dalla legge quale Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac).

La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

Si sono succeduti:

- ✓ delibera 72/2013, PNA 2013 approvato dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ove sostituita dall'Anac;
- ✓ Determinazione 12/2015, aggiornamento al PNA 2013 approvato da Anac;
- ✓ Delibera 831/2016, PNA 2016 approvato da Anac;
- ✓ Delibera 1208/2017, aggiornamento al PNA 2016 approvato da Anac;
- ✓ Delibera 1078/2018, aggiornamento al PNA approvato da Anac;
- ✓ Delibera 1064/2019, PNA 2019 approvato da Anac.

Si rammenta che in data 6.12.2018 presso Anac, si è tenuto un convegno avente ad oggetto l'applicazione della norma Severino alle Società Pubbliche. Di tale convegno e materiale ha dato diffusione anche Utilitalia. Sono state presentate due ricerche: un rapporto dell'Università di Tor Vergata sull'analisi dei Piani anticorruzione nella Pubblica Amministrazione e uno studio dell'Università Vanvitelli sullo stato di attuazione della disciplina anticorruzione nella società in controllo pubblico.

Fra le misure previste dalla normativa, vi è infatti, come noto, l'adozione di un Piano anticorruzione da parte delle Pubbliche Amministrazioni e delle Società Partecipate, contenente apposite misure organizzative per ridurre il rischio di illeciti e di *mala gestio*. Si è approfondito il tema secondo cui si è voluto verificare se a sei anni di distanza dall'introduzione della Legge 190/2012 i Piani anticorruzione siano stati "un inutile adempimento burocratico", come sostiene qualcuno, o abbiano iniziato a vedersi i primi concreti risultati.

I rilievi sono stati effettuati anche sulla Puglia, su società anche con formula " *in house* " e afferenti all'Energia.

Particolare importanza ai fini dell'anticorruzione è stato il PNA 2016 che ha recepito, dandone attuazione, le rilevanti modifiche legislative con i cosiddetti decreti Madia attuativi della L. 124/2015 e con il D.Lgs. 50/2016 (Codice degli appalti pubblici).

Al secondo livello, quello "decentrato", ogni amministrazione pubblica, ovvero società, definisce un P.T.P.C.T (Piani Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza) che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A. di Anac, effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Le amministrazioni tutte, comprese le società in controllo pubblico sono tenute allo svolgimento di attività di analisi amministrativa ed organizzativa nella quale si svolgono attività di pubblico interesse esposte a rischio corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione, contemperando l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa.

2.2 Esperienza di Azienda Municipale Gas S.p.A. - Cenni normativi e contesto interno. Nuovo metodo qualitativo in ordine alla determinazione del Rischio per il PTPCT 2022-2024

Azienda Municipale Gas S.p.A., su indicazione del Piano Nazionale Corruzione 2013, nonché del Comune di Bari (nota n. 44117 del 18.2.2014 Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari) aveva "implementato" il Modello 231/2001, vigente presso la Società, con la parte speciale (R). La parte speciale (R) pertanto, ha implementato il Modello di Organizzazione e gestione ex D.LGS 231/2001 dei contenuti della L. 190/2012.

Azienda Municipale Gas S.p.A., pertanto, in conformità a quanto specificato nell'Allegato 1 paragrafo B2 del PNA 2013 aveva provveduto ad elaborare la parte speciale R) attraverso la seguente metodologia:

- la mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo gestionale della società e degli esiti dell'avvenuta ricognizione, delle aree aziendali ed individuazione di quelle a maggior rischio di Corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, co. 16, L. 190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della società;
- l'accertamento del grado di rischio potenziale e residuale (contemplando i presidi in essere) di trasmissione dei reati presupposto (*risk assessment*); il confronto di risultati della “analisi del rischio” con la *best practice*, individuazione delle aree a rischio di fenomeni corruttivi;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati afferenti alla corruzione;
- l'elaborazione del codice di comportamento per i dipendenti e collaboratori di diretta derivazione del D.P.R. 62/2013, affinché includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- la regolazione di procedure per l'aggiornamento del “Piano di Prevenzione”;
- la previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di Corruzione;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del “Piano di Prevenzione”;
- la regolazione di un sistema informativo e di *accountability* per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano di prevenzione da parte dell'Amministrazione vigilante;
- la definizione di un sistema disciplinare contenente anche la previsione di sanzioni conseguenti al mancato rispetto delle misure indicate nel Piano di prevenzione;
- l'informazione e la formazione finalizzata a far acquisire le conoscenze normative e applicative della disciplina dell'Anticorruzione, secondo le specificità aziendali rilevate.

Il Modello 231/2001 come implementato della parte speciale R) fu approvato dall'Assemblea del Socio di Azienda Municipale Gas S.p.A. del 9/9/2014.

Le Linee Guida di Anac di cui alle Determinazioni 8/2015 e 12/2015, nonché il Comunicato del Presidente Anac del 25/11/2015 avevano stabilito che anche le società in controllo pubblico, ovvero *in house* dovessero dotarsi di un autonomo Piano Triennale Prevenzione Corruzione.

Azienda Municipale Gas S.p.A., avendo già assolto agli altri adempimenti richiamati nelle Linee

Guida (Determina 8/2015), e cioè nomina Responsabile Prevenzione Corruzione, nonché invio ad Anac della Relazione del Responsabile Prevenzione Corruzione – 15/01/2016, al fine di assolvere all'Adempimento: “Adozione Piano Triennale Prevenzione Corruzione in linea con il PTPC dell'Ente controllante”, secondo quanto espressamente richiesto dal medesimo Ente controllante, con nota del 14/12/2015 n. 299549, nell'adunanza del 22/12/2015 ritenne di procedere in tal modo:

- a) prendere a punto di riferimento il vigente Piano Triennale della Prevenzione Corruzione del Comune di Bari, aggiornato ad agosto 2015;
- b) sulla base di quanto previsto al punto a), fermo restando quanto già mappato ed evidenziato nella parte speciale R) del Modello 231/2001 vigente in Azienda Municipale gas S.p.A. ha di avviò, con la struttura aziendale di Azienda Municipale Gas S.p.A. “l'analisi del Rischio” avvalendosi della collaborazione dei responsabili di Sezione, in uno con i Dirigenti e con il RPCT tracciando e mappando i processi / le attività di propria competenza. Ne è conseguita una mappatura dei processi con individuazione del Rischio corruzione (*mala gestio*) e le eventuali criticità nonché l'attribuzione di Misure da porre in essere per prevenire il Rischio o le criticità riscontrate.

Peraltro, con apposita nota prot. 48019 del 28/12/2015 si chiese al RPCT del Comune di Bari di essere convocati affinché fosse consegnato dall'Ente Comune di Bari il Modello del medesimo Comune cui uniformarsi.

Poiché il P.N.A. è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nelle norme del “Pacchetto” anticorruzione, sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati sia che la sua azione abbia successo delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati sia che la sua azione abbia successo sia che rimanga tentativo.

Le situazioni rilevanti, pertanto, sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319-ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui a prescindere dalla rilevanza penale venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello formativo.

Al fine di proseguire la sua attività di sostegno alle amministrazioni locali nell'attuazione della complessa

normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e alla luce delle finalità del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019), l'ANCI ha elaborato il Quaderno Operativo n. 20 che esamina in forma sintetica la parte generale del PNA 2019, approfondendo invece gli aspetti specifici degli Allegati 1 e 2 che impattano direttamente sull'organizzazione e sulla gestione del sistema di prevenzione della corruzione negli Enti Locali e sue controllate. Per quanto attiene alle nuove indicazioni metodologiche, Anac indirizza gli enti a ciò obbligati ad applicare la normativa in materia di prevenzione della corruzione con un approccio procedimentale sostanziale e non più meramente formale. A tal fine, Anac individua un "approccio di tipo qualitativo" che dia ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantisca la massima trasparenza, in luogo dell'approccio quantitativo finora utilizzato. Va rilevato che, nel caso i cui sia già stato predisposto il metodo quantitativo nel PTPCT, Anac ritiene che ciò sia possibile e che il nuovo approccio di tipo qualitativo introdotto dall'Allegato 1 possa essere applicato in modo graduale, in ogni caso non oltre l'adozione del **PTPCT 2021-2023** (v. nota 11 pag. 20 PNA Anac 2019) Tale gradualità risponde alla richiesta avanzata dall'ANCI lo scorso 24 ottobre, in sede di Conferenza Unificata, per l'espressione del parere sul PNA 2019. Nel precedente piano 2020-2022 era stata prodotta una Tabella Mappatura ove confrontabili i due metodi quantitativo e qualitativo e questo, in vista del passaggio alla nuova metodologia. Nel PTPCT 2021-2023 si è proceduto ad elaborare il rischio attraverso il solo metodo qualitativo secondo la metodologia di cui al PNA 2019. La **Tabella Mappatura Processi di Azienda Municipale Gas S.p.A. 2022-2024**, che di tale PTPCT costituisce parte integrante, applica il metodo qualitativo per quanto riguarda l'esposizione al rischio. Va precisato che l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Le valutazioni anche se supportate da dati non prevedono la loro rappresentazione finale in termini numerici. Nelle pagine 49 e ss., sarà meglio esplicitato il metodo qualitativo.

2.3 Novità introdotte dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 – PNA 2019 di Anac ad oggi ancora vigente. Nozione di corruzione e di prevenzione della corruzione

Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tale riguardo spetta alle Amministrazioni di valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione). Nell'ambito del PNA 2019, l'Anac fornisce una definizione aggiornata di "corruzione" e di "prevenzione della corruzione", integrando e superando le precedenti definizioni. Il PNA 2019, dunque, specifica che per corruzione si intendono i "comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio

o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli", più propri del contrasto penalistico. Per quanto attiene, invece la "prevenzione della corruzione", si dà una definizione secondo la quale si intende *“una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla L. 190/2012”*. Non si intende, pertanto, modificato il contenuto della nozione di corruzione, intesa in senso penalistico, ma la "prevenzione della corruzione" introduce in modo organico e mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio. L'Anac ricorda che il PTPCT ha la finalità di fornire una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e di indicare gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio. In particolare, il PNA 2019 chiarisce gli aspetti che le amministrazioni devono tenere in considerazione nella progettazione del loro sistema di gestione del rischio di corruzione, identificando i seguenti principi: Principi strategici: - Coinvolgimento degli organi di indirizzo politico-amministrativo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, da realizzarsi, secondo quanto già suggerito dall'Anac nei precedenti Aggiornamenti al PNA, mediante l'adozione, da parte dell'Organo decisorio (in Azienda Municipale Gas il Consiglio di Amministrazione), precedentemente all'adozione definitiva del PTPCT, di un documento contenente gli obiettivi strategici dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. In merito alla definizione delle strategie per la prevenzione della corruzione, il PNA 2019 precisa che qualora l'Autorità riscontri l'assenza di obiettivi strategici, avvia un procedimento di vigilanza volto all'emanazione di un provvedimento d'ordine ai sensi del Regolamento 29/3/2017 *«sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013»*. Per quanto attiene ai principi metodologici si rende noto che il sistema di attuazione del sistema di prevenzione si deve configurare attraverso un approccio sostanziale e non già come mero adempimento formale prevedendo che tutte le misure specifiche programmate nel PTPCT diventino necessariamente obiettivi del Piano della Performance e inserendo criteri di valutazione che tengano conto del coinvolgimento nel sistema di prevenzione della corruzione. Questo si può realizzare attraverso il miglioramento e l'implementazione continua del sistema di gestione del rischio di corruzione con il continuo monitoraggio del sistema che consenta una valutazione effettiva dello stato di attuazione delle attività programmate.

2.4 Pubblicazione dei PTPCT e relazione del Responsabile della Prevenzione - adempimenti differiti causa COVID 19

Con riferimento alla pubblicazione del Piano e alla compilazione e pubblicazione della Relazione Annuale del RPCT, fermo restando l'obbligo per le amministrazioni di effettuare la pubblicazione di entrambi i documenti all'interno della sezione " Società Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione", si precisa che a partire dal 1/7/2019, l'Anac ha attivato una piattaforma, *online* sul proprio sito istituzionale, per la rilevazione delle informazioni sulla predisposizione dei PTPCT e sulla loro attuazione, nonché per la compilazione della Relazione Annuale (se scelto il metodo). L'accesso al servizio Piattaforma on line è riservato al soggetto nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ovvero Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) (Elenco degli RPCT registrati sui sistemi Anac). Con riferimento alla Relazione che RPCT è tenuto a predisporre entro il 15/12 di ogni anno, il PNA 2019 ribadisce che la stessa costituisce elemento fondamentale per la corretta valutazione dello stato di attuazione complessivo e specifico della strategia di prevenzione, sia da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativi, sia da parte dell'Organismo di valutazione.

Il servizio circa la piattaforma, *online*, sul sito istituzionale di Anac consente l'acquisizione dei dati ed il successivo monitoraggio dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (PTPCT) e della loro attuazione. Il PTPCT della società è stato pubblicato nel mese di novembre 2021 sulla piattaforma On-line. Anche per l'annualità 2021-2023 RPCT della società ha provveduto all'aggiornamento dell'Anagrafica in data 5/8/2021, alla compilazione del PTPCT in data 5/11/2021 e al Monitoraggio Attuazione Misure nel il 22/12/2021. A seguito di queste attività, la cui documentazione è agli atti di RPCT, si è elaborata in data 30/12/2021 la Relazione Annuale di RPCT, secondo il format di Anac. La stessa è stata pubblicata il 21.01.2022 sul sito della società – Società Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione (secondo il formato richiesto da Anac) ed è pubblicata a conclusione del presente PTPCT 2022-2024, in allegato. Con il Comunicato del Presidente, pubblicato il 29/11/2021 sul proprio sito, l'Anac ha differito il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza al 31 gennaio 2022. Come già specificato, per quanto attiene la Relazione annuale del Responsabile prevenzione corruzione per l'anno 2021 si segnala che la stessa è stata elaborata per il tramite della piattaforma Anac in data 30/12/2021 (cfr. prott. nn. 27063 e 27064 del 30/12/2021), all'esito del richiamato processo di monitoraggio effettuato sul PTPCT 2021-2023.

2.5 Integrazione con il Piano della Performance

Come già indicato nei precedenti PNA di Anac e nei relativi aggiornamenti, anche il PNA 2019 ribadisce l'importanza di coordinare il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo della Performance attraverso l'introduzione, sotto forma di obiettivi sia di performance individuale sia organizzativa, delle attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT.

L'integrazione è tra i principi metodologici che devono guidare la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio nel nuovo PNA Anac 2019. Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità. La coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e i relativi indicatori sono stati trascritti nell'accordo sulla retribuzione variabile incentivante anni 2019-2021 sottoscritto fra l'azienda e le OO.SS. Questa prescrizione è stata ulteriormente rafforzata tramite gli obiettivi strategici approvati dal Consiglio di Amministrazione della società nell'adunanza del 10.12.2012 come già delineato in precedenza.

Si evidenzia, infine, che il RPCT deve tenere conto dei risultati emersi nella verifica e monitoraggio del PTPCT annuale al fine di:

- effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati degli scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- individuare le misure correttive, in coordinamento con i dirigenti e con i referenti del responsabile della corruzione;
- inserire le misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il PTPCT.

Questo fa il paio con il fatto che per il PTPCT 2022-2024 si adotterà, nei confronti di tutti i dipendenti, un approccio non più esortativo a che siano rispettate le Misure di cui al PTPCT, ma un approccio di verifica più approfondita e rafforzata degli eventuali scostamenti, visto l'accordo sulla retribuzione variabile incentivante.

Negli accordi sui premi di risultato o più largamente della retribuzione variabile incentivante saranno adottati obiettivi di *performance* anche legati ai risultati ottenuti proprio in termini di adempimenti previsti dal PTPCT.

2.6 Piattaforma software di rilevazione dei PTPCT

Come già accennato, l'Anac ha reso disponibile on line, a partire dal 1° luglio 2019 la piattaforma per l'acquisizione dei piani triennali di prevenzione della corruzione. I servizi disponibili all'interno di detta "Piattaforma" sono i seguenti: a) rilevazioni delle informazioni relative ai Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione; b) Redazione della relazione annuale c) Forum dei Responsabili anticorruzione e trasparenza. Nella piattaforma di rilevazione dei Piani vengono presentati i seguenti questionari: • Anagrafica: il quale richiede, oltre ai dati del RPCT e alle informazioni sull'amministrazione di appartenenza, alcune ulteriori informazioni circa il titolo di studio e le competenze del responsabile

stesso; • Piano triennale: il quale richiede le informazioni circa il PTPCT dell'Amministrazione. Con riferimento al questionario del "Piano triennale", lo stesso è articolato nelle seguenti sezioni: A. Informazioni di carattere generale B. Processo di redazione e approvazione del PTPC C. Sistema di governance D. Sistema di monitoraggio E. Coordinamento con gli strumenti di programmazione F. Analisi del contesto esterno G. Analisi del contesto interno H. Valutazione del rischio I. Trattamento del rischio: previsione delle misure generali L. Trattamento del Rischio: previsione delle misure specifiche M. Sezione trasparenza. Si riportano di seguito gli elementi metodologici più significativi, come desunti dalle domande del questionario "Piano triennale", presente all'interno della piattaforma di rilevazione:

A) Informazioni di carattere generale In questa sezione del questionario viene richiesto di indicare quali PTPCT sono pubblicati sul sito internet dell'Amministrazione a partire dal Piano 2013-2016.

B) Processo di redazione e approvazione del PTPCT Gli elementi metodologici che è possibile desumere dalla presente sezione del questionario sono: • il coinvolgimento degli organi di indirizzo nel processo di adozione del Piano triennale di Prevenzione, si ribadisce quindi nuovamente l'importanza dell'adozione di una deliberazione contenente gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione da parte dell'organo di controllo, propedeutica all'adozione definitiva del PTPCT da parte dell'Organo Amministrativo;

C) il coinvolgimento dei soggetti esterni all'amministrazione nella fase di redazione del PTPCT, attraverso consultazione mediante avviso pubblico, i cui esiti devono necessariamente essere riportati sia nella deliberazione dell'organo di controllo che adotta il PTPCT, sia nel Piano stesso;

D) Sistema di *governance*: Gli elementi metodologici che è possibile desumere dalla sezione sono: individuazione in maniera chiara all'interno del PTPCT dei poteri di interlocuzione del RPCT, come descritti nel paragrafo 4.2, lettera c) dell'Aggiornamento 2015 al PNA (deliberazione Anac n. 12/2015); necessità di descrivere in maniera chiara ruoli e responsabilità dei Responsabili delle unità organizzative. Rispetto a questi elementi può essere utile fare riferimento ai momenti di collaborazione indicati dal questionario: - definizione dell'analisi del contesto esterno o mappatura dei processi o identificazione degli eventi rischiosi o analisi delle cause o valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi o identificazione e progettazione delle misure;

E) Sistema di monitoraggio: Gli elementi metodologici che è possibile desumere dalla sezione sono: necessità, ai fini dell'implementazione del sistema di monitoraggio, di indicare per ciascuna misura di prevenzione programmata, sia essa di carattere generale o specifica, i seguenti elementi essenziali: • responsabili della misura o tempi di monitoraggio o indicatori specifici di monitoraggio • necessità di dare atto all'interno del PTPCT dei risultati dell'attività di monitoraggio sia in termini di avanzamento delle misure programmate, sia in termini di capacità di misurare l'efficacia e l'impatto organizzativo delle misure di prevenzione.

F) Analisi del contesto esterno. Gli elementi metodologici che è possibile desumere dalla sezione sono la necessità di dare evidenza di come i dati analizzati per l'esame del contesto esterno incidono sul rischio di corruzione dell'amministrazione;

G) Analisi del contesto interno. Rispetto all'analisi del contesto interno, oltre ai dati relativi all'organizzazione, ai ruoli, al personale, l'Anac chiarisce che deve contenere anche la mappatura dei processi;

H) Valutazione del rischio. Con riferimento alla sezione, che rappresenta una misura generale si dà evidenza di una serie di quesiti specifici circa le loro modalità di attuazione, oltre a richiedere se per ciascuna di esse sono state indicate le fasi di attuazione, i tempi di attuazione, i responsabili e gli indicatori di monitoraggio. Sono, pertanto, elencate le misure generali, utili anche a verificare la presenza delle stesse all'interno del PTPCT della propria Amministrazione: 1) Codice di comportamento; 2) Rotazione del personale (intesa quale rotazione "ordinaria" e "straordinaria"); 3) Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali; 4) *Whistleblowing*; 5) Formazione; 6) Trasparenza; 7) Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro; 8) Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna; 9) Patti di integrità;

L) Trattamento del Rischio: previsione delle misure specifiche. Qui Anac richiede di classificare le misure specifiche secondo le seguenti categorie: 1) Misure di controllo 2) Misure di trasparenza 3) Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento 4) Misure di regolamentazione 5) Misure di semplificazione 6) Misure di formazione 7) Misure di rotazione 8) Misure di disciplina del conflitto di interessi;

M) Sezione trasparenza. indicazione nella sezione Trasparenza della procedura per l'accesso civico o eventuale rimando al Regolamento in materia; previsione di un monitoraggio almeno semestrale circa lo stato di pubblicazione dei dati e evidenza dei risultati dei monitoraggi effettuati nell'anno precedente.

2.7 Cenni al Programma per la Trasparenza

La determinazione Anac n. 12 del 28 ottobre 2015 raccomandava di inserire il Programma per la trasparenza all'interno del PTPCT come specifica sezione, circostanza prevista solo come possibilità.

Il D.Lgs. 97/2016 - nuova legge sulla trasparenza (correttivo della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013), ai sensi dell'art. 7 L. 124/2015 ha revisionato e semplificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. Ha, infatti, previsto che il Piano della Trasparenza e integrità dovesse diventare parte essenziale del PTPCT. Nella parte finale del presente PTPCT è stata infatti inserita la Sezione sulla Trasparenza.

Con la sezione sulla trasparenza, che è sezione del Piano di Prevenzione della Corruzione già dal

periodo 2017-2019, Azienda Municipale Gas Spa ha inteso:

- assicurare la massima circolazione delle informazioni all'interno e all'esterno della Società;
- consentire forme diffuse di controllo sociale dell'operato della Società, a tutela della legalità, della cultura, dell'integrità ed etica pubblica e del buon andamento della gestione, secondo un'ottica di "miglioramento continuo".

La soppressione esplicita del Piano Triennale Prevenzione Trasparenza e l'inserimento dello stesso nel PTPCT, come "apposita sezione", ha fatto sì che, già nel PTPCT 2017-2019 fossero individuate le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. All'uopo si evidenzia che nel mese di dicembre 2016 la società si è dotata di un applicativo "Norma trasparenza" che ha consentito di essere *compliant* con la normativa non solo per le misure organizzative ma anche per l'individuazione dei referenti, attesa la profilazione di alcuni dipendenti sulla materia. Nel Piano 2017-2019 sono stati individuati, pertanto, i Responsabili della pubblicazione del dato. Si è ritenuto, pertanto, auspicabile tramite il programma *software* acquistato dalla società, ottenere l'assoluta *compliance* alla trasparenza, da ultimo alla Determinazione Anac n. 1309 del 28/12/2016. Nell'anno 2019 la società si è dotata della nuova piattaforma telematica "Gare telematiche" ed ha introdotto il nuovo portale della Sezione "Società Trasparente" che, pertanto, riversa i dati derivanti dalle procedure espletate, seppur in via non automatica. Nell'anno 2020 la *software house* ha implementato il portale con una nuova *release* e in data 16/07/2020 si è passati al nuovo portale. Sempre in materia di trasparenza, va specificato che il PNA Anac 2016, ha previsto che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti, RPCT solleciti l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e ad indicarne il nome all'interno del PTPCT.

Occorre considerare che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante) a sua volta responsabile dell'inserimento ed aggiornamento degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. In Azienda Municipale Gas Spa è stato individuato come RASA il dott. Ugo Chiarappa - Responsabile Sezione Appalti.

Devono essere garantiti al RPCT ed alla struttura organizzativa di supporto flussi informativi riferiti ai dati da pubblicarsi da parte di tutte le strutture coinvolte, già in fase di formazione del Piano e, poi, nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate.

2.8 Considerazioni sintetiche circa il monitoraggio effettuato e gli esiti dello stesso

I dati del monitoraggio riportati nella Relazione del RPCT pubblicata sul sito della società e riportata nella parte finale del presente PTPCT alle pagine 6 e ss. testimoniano un miglioramento significativo in

termini di maggior coinvolgimento della struttura della società, rispetto ai precedenti PTPCT adottati.

Si ritiene, pertanto, che il principio di attuazione delle Misure preventiva corruzione, stia raggiungendo un buon livello di soddisfazione. Si aggiunge che gli uffici hanno riscontrato le richieste del RPCT (da ultimo la richiesta del 16.11.2021- prot. 783) e in relazione ai riscontri degli uffici e al monitoraggio effettuato da RPCT a seguito dei medesimi riscontri, è stata elaborata la nuova mappatura contenuta nella tabella “**Tabella mappatura processi 2022-2024**” che di questo documento costituisce parte integrante. Inoltre, si dà contezza della circostanza che l’ente Comune di Bari, in virtù del sistema di controllo di cui alle Linee Guida del Comune di Bari del 26.11.2019, entrate in vigore il 01.01.2020 e aventi ad oggetto “*Obblighi informativi in materia di Anticorruzione e trasparenza a carico delle società ‘in house’ del Comune di Bari - elaborazione schede di report e check list*”, ha inteso creare uniformità tra le partecipate del Comune e riportare gli esiti dei monitoraggi direttamente a RPCT del Comune di Bari. Orbene, per Azienda Municipale Gas Spa si applicano sia le Schede report anticorruzione (diversamente dalla controllata Amgas Srl, ove operano esclusivamente le *check list* per la trasparenza) sia le *check list* trasparenza. La finalità delle Linee Guida è quella di rendere uniforme per tutte le società *in house* le modalità di compilazione della reportistica periodica relativa all’attuazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio corruzione previste dalle prescrizioni Anac conformemente alla normativa posta in materia (L. 190/2012 - D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013) e di garantire la chiarezza del sistema informativo valevole per l’esercizio del “controllo analogo” posto in capo alla Ripartizione Enti Partecipati. I *reports* compilati trimestralmente in formato aperto e con alimentazione continua richiamano, per la loro elaborazione e compilazione i Regolamenti adottati dalle società, l’indicazione in ordine alla modalità di scelta del contraente, o di conferimento dell’incarico, l’indicazione della rotazione degli incarichi, l’eventuale proroga /rinnovo dell’affidamento. Per quanto riguarda, invece, la selezione del personale, ovvero le progressioni di carriera effettuate, sono specificate le modalità delle assunzioni, livelli, pubblicazioni dei bandi di concorso. I *reports*, alimentati dagli uffici, vengono trasmessi a RPCT che provvede, verificata la conformità, ad inviarli alla Divisione Enti partecipati, che provvede, in seguito, a trasmetterli al RPCT del Comune di Bari.

Con nota prot. n. 0273274 del 21/10/2021, l’Ente proprietario Comune di Bari ha manifestato l’intenzione di rivedere le predette Linee Guida, in considerazione della pubblicazione di nuove FAQ Anac in materia di Anticorruzione e Trasparenza (aggiornate al 30/07/2020 ed al 26/03/2021) e della futura emissione di indirizzi specifici in materia di conferimento di incarichi professionali da parte della Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari del Comune medesimo. Le Linee Guida rettifiche verranno adottate per le verifiche che saranno espletate sulla Società a partire dall’annualità 2022.

2.9 Proposta supporto metodologico per il Nuovo PTPCT ad approvarsi 2022-2024.

In considerazione di quanto finora evidenziato, la società per il tramite della Deliberazione n. 21 del 27.01.2022 ha approvato ed adottato il **PTPCT 2022-2024**. Resta inteso che nella fase di predisposizione del piano si è tenuto in debito conto anche il Modello 231 di Azienda Municipale Gas Spa approvato in data 4/12/2018 e successivamente implementato, da ultimo nell'anno 2020 con la nuova matrice dei reati tributari.

Il Piano è un documento di natura programmatica e si articola come segue:

- **Soggetti:** sono indicati i soggetti coinvolti nella prevenzione con i relativi compiti e le responsabilità (responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza, dirigenti, organi di indirizzo, dirigenti/responsabili e dipendenti tutti che operano nelle aree a rischio);
- **Aree Di Rischio:** frutto della valutazione del rischio, tenendo conto anche delle aree generali e delle aree di rischio specifiche (*ex art. 1, comma 16, L. 190/2012*);
- **Misure obbligatorie ed ulteriori:** sono le misure previste obbligatoriamente dalla L. 190/2012, dalle altre prescrizioni di legge, dal PNA e dai suoi aggiornamenti, e quelle ulteriori ossia facoltative, in relazione all'imputazione di compiti e responsabilità;
- **Tempi e modalità del monitoraggio:** sono indicati i tempi e le modalità di valutazione e controllo dell'efficacia del PTPCT adottato e gli interventi di implementazione e miglioramento del suo contenuto.

2.10 Contenuti del Piano Triennale Prevenzione Corruzione

Il processo di gestione si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- mappatura dei processi e individuazione delle aree di rischio;
- valutazione del rischio;
- trattamento del rischio.

Gli esiti e gli obiettivi dell'attività svolta sono stati compendati nella **Tabella Mappatura Processi Azienda Municipale Gas Spa 2022-2024** parte integrante del presente documento. Alcuni processi, essendo di natura trasversale, sono in carico a più sezioni.

2.11 Individuazione delle aree di rischio - Mappatura dei processi.

Aree di rischio GENERALI (Aree generali "obbligatorie" nel PNA 2013):

Le Aree di Rischio Obbligatorie mappate da Azienda Municipale Gas Spa, come già ampiamente evidenziato nell'allegato 2 del PNA Anac 2013 sono le seguenti:

Area Affari generali e personale ed Area appalti.

In occasione dell'elaborazione del presente PTPCT sono stati rivisti processi di ciascuna sezione e dall'analisi sono emerse le seguenti modifiche:

Sezione personale ed Affari generali

- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa, così come revisionato con delibera CdA 138/2021;
- Rispetto delle disposizioni in materia di conflitto di interessi, contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa, così come revisionato con delibera CdA 138/2021;
- Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti in materia di prevenzione Corruzione;
- Liberalità, omaggi e sponsorizzazioni.

Sezione acquisti

- Portale Albo Fornitori;

Sezioni Legale e Personale

- Gestione delle consulenze e delle collaborazioni;
- Gestione dei procedimenti giudiziari e arbitrali.

Sezioni Appalti, Acquisti, Legale e Personale

- Atti di Affidamento inerenti lavori, servizi e forniture e incarichi a consulenti e/o collaboratori e avvocati.

Sezioni Acquisti e Legale

- Gestione degli affidamenti dei servizi legali;

Sezioni Appalti, Acquisti e RUP

- Progettazione gara Individuazione dei contraenti per affidamento di lavori, forniture e servizi;
- Progettazione gara: individuazione dei requisiti di ammissione e dei criteri di aggiudicazione;
- Progettazione della gara: Stesura del bando di gara ed individuazione degli elementi essenziali del contratto;

Sezioni Appalti, Acquisti

- Selezione del Contraente: Pubblicazione del bando e gestione delle informazioni complementari
- Selezione del Contraente: Fissazione dei termini per la ricezione delle offerte;
- Selezione del Contraente: Trattamento e custodia della documentazione di gara;
- Selezione del Contraente Nomina della commissione di gara;
- Selezione del Contraente: Valutazione delle offerte;
- Selezione del Contraente: Richiesta garanzie provvisorie e definitive;
- Verifica dell'Aggiudicazione e stipula del contratto: comprova dei requisiti generali e speciali;
- Verifica dell'Aggiudicazione e stipula del contratto: formalizzazione del provvedimento e/o stipula del contratto;
- Verifica dell'Aggiudicazione e stipula del contratto: Trattamento e custodia del fascicolo;
- Esecuzione del Contratto: Autorizzazione Subappalto.

RUP

- Selezione del Contraente: verifica dell'anomalia dell'offerta.

La Società negli anni precedenti ha mappato delle ulteriori aree (secondo la definizione PNA di cui alla Determinazione Anac n. 12/2015), qui di seguito elencate, che sono espressione della tipica attività funzionale della società. I processi di competenza delle medesime sezioni sono stati rivisti in occasione dell'elaborazione del presente Piano. Qui di seguito sono specificati.

Sezione Codice di Rete (che si occupa della posa dei misuratori, dei calcoli della misura etc)

- Misura gas;

- Monitoraggio dei processi regolati di Codice di rete;
- Raccolta e registrazione dei dati richiesti nelle procedure attinenti rispetto alle delibere ARERA;
- Servizio di rilevazione letture dei consumi;
- Gestione degli appuntamenti per servizi.

Per quanto attiene l'area Contabilità e Bilancio, ad esito dell'interlocuzione con gli uffici, è emerso che vista l'impossibilità di realizzare il potenziamento della misura della trasparenza per quanto riguarda i dati dei pagamenti riferibili a lavori, affidamenti e forniture sprovvisti di CIG, ma solo con il codice 0000000000, si è ritenuto opportuno espungere dalla sezione Contabilità la suddetta misura:

- Potenziamento della Misura generale della trasparenza per quanto riguarda i dati dei pagamenti;

Sezione Contabilità e Bilancio:

- Redazione del bilancio, nota integrativa e relazione sulla gestione;
- Custodia delle scritture contabili e dei libri sociali e accesso alla documentazione;
- Gestione degli incassi;
- Processi di pagamento;
- Gestione contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici.

Sezione Controllo di Gestione:

- Predisposizione della relazione previsionale annuale e della relazione trimestrale per il socio unico;
- Contabilità analitica e Unbundling contabile (delib. AEEGSI 137/16);
- Gestione RAB GAS (RTDG gas delib. AEEGSI 775/16);
- Perequazione gas (CSEA ex CCSE);
- Copertura finanziaria RdA.

Sezione Impianti e Reti (estensione reti e manutenzione reti)

- Titolo Appalto - Definizione dell'oggetto;

- Redazione Atti Tecnici;
- Redazione Cronoprogramma;
- Varianti in corso di esecuzione del contratto;
- Utilizzo di rimedi di risoluzione controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante l'esecuzione del contratto;
- Stato di Avanzamento Lavori;
- Verifica Subappalto;
- Misure e verifiche in campo; Compilazione schede di cantiere e brogliaccio;
- Emissione del Certificato Regolare Esecuzione;
- Raccolta e registrazione dei dati richiesti nelle procedure attinenti al rispetto delle Delibere dell'AEEGSI /ARERA;
- Misura in campo per la redazione del preventivo;
- Monitoraggio dei processi regolati di Impianti e Reti.

Sezione Legale e Societaria:

- Danni prodotti a terzi dalla società o da sue ditte appaltatrici;
- Azione di recupero del danno prodotto a Azienda Municipale Gas Spa;
- Procedura relativa alla segnalazione di illeciti (whistleblowing);
- Rilascio pareri ad alte sezioni allorquando richiesti dalle medesime sezioni.

Sezione Qualità:

- Monitoraggio dei processi regolati dalle Sezioni Codice di Rete e Impianti e Reti;
- Richieste di acquisto – Redazione specifiche tecniche:

Tutte le Sezioni:

- Gestione dei rapporti con autorità di vigilanza;
- Attività di reporting interno;
- Esecuzione del Contratto: Utilizzo della Proroga.

Sono stati mappati 60 processi in totale.

Per quanto attiene la figura del RUP (Responsabile Unico del procedimento), ovvero del Responsabile dell'intervento, si evidenzia che per quanto attiene la fase di verifica di anomalia, la stessa viene condotta direttamente dal RUP e non è in capo all'ufficio Appalti o Acquisti, che tuttavia, analogamente alle altre sezioni di competenza, debbono rendere i riscontri a RPCT, secondo quanto espressamente esemplificato nella Tabella Mappatura Processi Azienda Municipale Gas Spa 2022-2024.

In esito alla fase di mappatura è stato possibile, pertanto, stilare un elenco dei processi potenzialmente a rischio attuati dalla Società. Tale elenco corrisponde alla colonna "Processo" di cui alla **Tabella Mappatura Processi Azienda Municipale Gas Spa 2022-2024** e definisce il contesto entro cui è stata sviluppata la successiva fase di valutazione del rischio.

2.12 Le fasi del processo di gestione del rischio

Ai fini dell'analisi della metodologia qualitativa di gestione del rischio, caldeggiata dall'Anac, appare utile individuare in maniera sintetica le diverse fasi in cui è suddiviso il processo:

- 1) Analisi del contesto
 - a. analisi del contesto esterno - b. analisi del contesto interno
- 2) Valutazione del rischio
 - a. identificazione degli eventi rischiosi - b. analisi del rischio - c. ponderazione del rischio
- 3) Trattamento del rischio
 - a. Individuazione delle misure - b. programmazione delle misure.

Trasversalmente a queste tre fasi, si sommano due attività, che servono a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica, ovvero:

- 1) Monitoraggio e riesame
 - a. monitoraggio sull'attuazione delle misure
 - b. monitoraggio sull'idoneità delle misure
 - c. riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema
- 2) Consultazione e comunicazione

Nei paragrafi che seguono saranno analizzate le diverse fasi, come precedentemente elencate, individuando gli aspetti peculiari di ognuna di esse e saranno fornite indicazioni operative per la loro integrazione all'interno del PTPCT della società.

L'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders e di come queste ultime possano influire sull'attività della società, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Al fine di realizzare in maniera compiuta l'analisi del contesto esterno, soprattutto con riferimento alla seconda delle due attività di cui al precedente elenco, appare evidente l'importanza determinante nella scelta dei dati da utilizzare, la quale deve essere ispirata a due criteri fondamentali:

- 1) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;
- 2) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, ovvero la necessità di reperire e analizzare esclusivamente dati e informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

In conclusione, quindi, appare utile che in sede di analisi, il PTPCT dia evidenza in maniera specifica come l'analisi di contesto esterno abbia portato elementi utili alla rilevazione di aree di rischio da esaminare prioritariamente, alla identificazione di nuovi eventi rischiosi, alla elaborazione di misure di prevenzione specifiche.

Si riportano di seguito una serie di fonti, cui è possibile fare riferimento per la realizzazione dell'analisi di contesto esterno:

- fonti esterne, riguardanti dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento e/o alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché, più specificamente, ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.). I dati sono reperibili tramite banca dati ISTAT, banca dati Ministero di Giustizia, banca dati Corte dei Conti, banca dati Corte Suprema di Cassazione;

- il rapporto Anac “La corruzione in Italia 2016-2019”, pubblicato in data 17/10/2019 già citato;
- fonti interne;
- interviste con l'organo di indirizzo politico o i responsabili delle strutture;
- segnalazioni pervenute attraverso il canale del whistleblowing;
- segnalazione pervenute dalla sezione che si occupa della gestione delle sanzioni disciplinari;
- risultati del monitoraggio dello stato di attuazione del sistema di gestione del rischio e del PTPCT più in generale.

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che potrebbero influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è principalmente volta a far emergere sia il sistema delle responsabilità sia il livello di complessità organizzativo dell'Amministrazione.

Anche nel caso dell'esame del contesto interno, come già evidenziato per il contesto esterno, i dati e le informazioni scelte per effettuare l'esame devono essere funzionali all'individuazione di elementi utili ad esaminare in che modo le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio

dell'amministrazione e non devono consistere in una mera presentazione della struttura organizzativa. Volendo esemplificare alcune delle principali informazioni che è possibile prendere in considerazione ai fini dell'analisi del contesto interno, anche in relazione ad altri strumenti di programmazione sviluppati dall'Ente Comune (Documento Unico di Programmazione), ovvero le Linee Guida di recente emanazione dal Comune di Bari Linee Guida Comune di Bari in materia di Anticorruzione e Trasparenza a carico delle società "in house" del Comune di Bari (nota del 27/11/2019) - Obblighi a far data dal 01/01/2022, aggiornamento del novembre 2021, già in precedenza manifestato.

Le Linee Guida del Comune di Bari introdotte al termine del 2019 e le verifiche che lo stesso periodicamente svolgerà consentono di far emergere il sistema delle responsabilità e il livello di complessiva organizzazione della società consentendo in maniera induttiva a rendere identificabile il Rischio.

2.13 La mappatura dei processi e sue modalità di realizzazione

All'interno dell'analisi del contesto interno, discorso separato merita la "mappatura dei processi", ovvero l'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta dalla società.

L'Anac attribuisce grande importanza a questa attività, affermando che essa rappresenta un "requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio".

L'uso dei processi in funzione di prevenzione della corruzione deriva dalla loro stessa definizione. Infatti, il processo è "un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)", a differenza del procedimento che "è un insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise tra chi le attua. Esse vengono poste in essere per raggiungere un risultato determinato.

In sostanza, è il "che cosa" deve essere attuato per addivenire a un "qualcosa", a un prodotto, descritto sotto forma di "regole", formalizzate e riconosciute.

Dalle definizioni appena fornite, appare evidente che fare riferimento ai processi, all'interno dell'analisi del contesto interno di una amministrazione, anche in funzione della successiva analisi del rischio dei medesimi, comporta indubbi vantaggi:

- maggiore flessibilità, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema;
- maggiore elasticità in fase di gestione, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, ad esempio aggregando più procedimenti amministrativi all'interno del medesimo

processo;

- maggiore possibilità di abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione, anche quella non espressamente proceduralizzata;
- maggiore concretezza, permettendo di descrivere non solo il “come dovrebbe essere fatta per norma”, ma anche il “chi”, il “come” e il “quando” dell'effettivo svolgimento dell'attività.

Ulteriore elemento di fondamentale importanza a supporto dell'utilizzo dei processi nelle analisi in funzione di prevenzione della corruzione è dato dal fatto che le modalità di svolgimento di un medesimo processo in differenti organizzazioni, anche laddove particolarmente vincolato da norme, possono differire in maniera significativa in quanto si tratta, sostanzialmente, di prassi operative, sedimentate nel tempo, realizzate da soggetti diversi.

In linea di principio l'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce nuovamente che le amministrazioni devono procedere a definire la lista dei processi che riguardano tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

Data la determinante importanza rivestita dalla “mappatura” dei processi, nel complessivo sistema di gestione del rischio, e il suo obiettivo principale di descrivere tutta l'attività dell'Ente, appare evidente che per la sua buona riuscita è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali, oltre che una adeguata programmazione delle attività di rilevazione, individuando nel PTPCT tempi e responsabilità, in maniera tale da rendere possibile, con gradualità e tenendo conto delle risorse disponibili, il passaggio da soluzioni semplificate (ad es. elenco dei processi con descrizione solo parziale) a soluzioni più evolute (descrizione più analitica ed estesa).

La “mappatura” dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione
- descrizione
- rappresentazione

L'identificazione dei processi è il primo passo per lo svolgimento della “mappatura” dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

La lista dei processi, individuati secondo le modalità sopra descritte, deve essere aggregata in base alle “Aree di rischio” “generali” e “specifiche” cui si riferiscono. Questa attività, oltre a consentire una sistematizzazione dei processi rilevati, è importante anche ai fini della corretta compilazione del questionario di cui alla “La Piattaforma di acquisizione dei PTPCT”, di cui si è già discusso.

Nella tabella PTPCT 2022-2024 sono stati mappati 60 processi, la maggior parte dei quali riguardano l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici, dalla fase di programmazione a quella di esecuzione, passando anche dalla progettazione della gara e del procedimento di scelta del contraente.

Il RPCT ha coinvolto l'intera struttura nella redazione di una revisione del *Risk assessment*, volta a

verificare ciascun processo e relativa analisi del rischio al fine di modificare/integrare il PTCPT 2021-2023. I dipendenti della società sono stati coinvolti tramite comunicazioni formalizzate – mail, atteso l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità *smart working* a seguito dell'emergenza da COVID-19, a far data dal 12.03.2020.

Per quanto attiene, invece, la tematica delle proroghe/rinnovi degli affidamenti, RPCT con mail del 18.11.2020, pur avendo preso contezza del Report Anticorruzione (nel quale sono stati registrati incarichi ed affidamenti effettuati dalla società a tutto il III trimestre) trasmesso dalla società al Comune e nel quale sono stati registrati incarichi ed affidamenti effettuati dalla società chiedeva ai responsabili di sezione nonché ai dirigenti se vi fossero state procedure di affidamento di servizi, lavori e forniture in corso, per le quali siano scaduti i termini della durata dell'affidamento o del contratto precedentemente sottoscritto. Come noto a tutti il PTPCT 2020-2022 ha previsto che, al fine di massimizzare la calendarizzazione delle procedure di gara per evitare il mancato rispetto del Codice Appalti, della normativa anticorruzione e dei regolamenti aziendali vigenti che ne discendono, si rispetti la tempistica per la trasmissione dell'RDA ai competenti uffici (Appalti o Acquisti), onde evitare il ricorso alla proroga o al rinnovo ingiustificato dell'affidamento. L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti.

I rischi sono stati identificati mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità della Società; a tal riguardo si fa tuttavia presente che a causa della nota emergenza COVID 19 nell'anno 2021 gli incontri si sono potuti svolgere in maniera contingentata e pertanto si è preferito intrattenere con gli uffici una corrispondenza prevalentemente epistolare. Relativamente alla tematica delle proroghe, rinnovi, posto il sistema di calendarizzazione delle procedure di gara oltre le tempistiche necessarie all'espletamento delle stesse per assicurare il rispetto delle disposizioni del Codice Appalti, della normativa anticorruzione e dei regolamenti aziendali vigenti che ne discendono, si è ritenuto opportuno rafforzare ancora di più il presidio già inserito nel precedente PTPCT 2020-2022. Con mail del 5.3.2021 RPCT invitava i responsabili delle Sezioni Acquisti e Appalti, a voler esprimere una valutazione circa la tempistica delle RDA previste nel precedente PTPCT 2020-2022. Ha fornito riscontro la Sezione Appalti che ha specificato il poco rispetto della tempistica da parte degli uffici. La sezione Acquisti non ha riscontrato. Ad ogni buon conto Appalti ha proposto una riduzione della RDA nel termine di sei mesi della scadenza del contratto. È pertanto opportuno che anche la RDA - Richiesta di Acquisto, atto prodromico per qualsiasi incarico ed affidamento od acquisto, pervenga alle Sezioni preposte alla realizzazione dell'incarico/dell'elaborazione della procedura di gara, almeno 6 mesi della scadenza del contratto (se procedura che sarà gestita dalla Sezione Appalti) e almeno 4 mesi prima, sempre prima della scadenza, (se procedura gestita dalla Sezione Acquisti). L'obiettivo da conseguirsi è

che nell'arco del biennio si possano comprimere i ricorsi alle proroghe e questo anche alla luce del fatto che spesso non vi è proporzione tra durata contratto e durata proroga.

In considerazione delle osservazioni effettuate dalla Sezione Appalti e delle criticità insite al ricorso all'istituto della proroga si è, poi, valutato in sede di attuale PTPCT, di concerto con la sezione Appalti, di inserire apposita misura nell'ambito di mappatura dei processi di Azienda Municipale Gas Spa, al fine di invitare tutte le Sezioni ivi operanti a indicare, in fase di redazione delle RdA, la motivazione alla base di eventuali proroghe di appalti/affidamenti. In base alla misura, la motivazione a supporto dell'adozione del provvedimento di proroga non può afferire a circostanze imputabili ad inerzia e/o negligenza dell'ufficio richiedente.

Per quanto attiene la mappatura dei processi e il dialogo intercorso con RPCT si dà evidenza che, relativamente al Processo degli *smart meters*, di recente introduzione nelle attività della Società, il Direttore Generale, già a far data dal 2019, non ha ravvisato che ci fossero rischi di inquinamento dell'azione amministrativa tale da doverlo attenzionare con misure di prevenzione in quanto lo *smart meter* avvantaggia il cliente finale per quanto attiene alla misura, parimenti ad altri clienti finali che vengono letti trimestralmente secondo le indicazioni di ARERA.

Il richiamato aggiornamento della mappatura delle aree si è svolto tramite il riscontro, da parte dei Responsabili delle Sezioni ovvero dei dipendenti collocati nelle Aree Rischio Corruzione alla mail dell'11/01/2022 di RPCT. Con detta mail RPCT informava i Responsabili delle Sezioni, ovvero personale dirigente e preposti ai processi di prevenzione della corruzione, della circostanza dell'elaborazione del nuovo PTPCT 2022-2024 e li invitava a voler verificare le Misure poste in capo a ciascuna sezione e a relazionare circa la conferma delle stesse misure, ovvero a segnalare le integrazioni e/o le indicazioni ulteriori in merito alle modifiche dei processi mappabili.

Con mail del 3/01/2022 si è invitata la Sezione Personale a voler fornire riscontri in merito al fatto che non ci fossero procedimenti disciplinari in capo a dipendenti che riguardassero i reati contro la p.a., il reato di falso e truffa e truffa aggravata a danno dell'amministrazione, ovvero procedimenti aperti per la responsabilità dinanzi alla Corte dei Conti. In data 7/01/2022 è stato fornito riscontro sul tema e si sono confermati i dati circa la mancanza di procedimenti disciplinari sul tema.

I responsabili delle seguenti aree:

- Controllo di gestione;
- Appalti;
- Affari generali e personale;
- Fiscale e Bilanci;
- Legale;
- Impianti e Reti;

- Qualità;
- Acquisti;
- Sezione Servizi informativi (che non ha ravvisato rischi corruzione nella sezione di propria competenza);
- Sezione Codice di rete

hanno confermato le Misure, nonché le medesime tempistiche già mappate nel precedente PTPCT 2021-2023 e hanno confermato le integrazioni apportate alla mappatura dei processi nell'ambito dell'elaborazione del presente PTPCT 2022-2024.

RPCT ha proposto di implementare i seguenti processi nell'ambito della mappatura dei processi:

- Tutte le Sezioni
 - Indicazione della motivazione alla base di eventuali proroghe di appalti/affidamenti, con consegna di Report al RPCT entro il 30/10/2022;
- Sezione Appalti/Acquisti
 - Richiesta garanzie fideiussorie provvisorie/definitive, con consegna di un Report al RPCT il 31.10 di ogni anno;
 - Inserimento nei contratti d'appalto/di affidamento del riferimento circa il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa, mediante consegna di Report e documentazione a corredo al RPCT il 31.10 di ogni anno;
 - Revisione dichiarazione sostitutiva di atto notorio dei componenti delle Commissioni giudicatrici, richiamata dall'articolo 3 Protocollo aziendale per la formazione delle commissioni giudicatrici ai sensi dell'articolo 216, comma 12, D.Lgs. 50/2016, mediante esplicitazione dei riferimenti di cui all'articolo 35-bis D.Lgs. 165/2001.
- Sezioni Legale/AGP
 - Revisione regolamento consulenze.
- Sezioni Legale/Acquisti
 - Adozione di un Albo avvocati aperto all'adesione dei legali.
- Sezione AGP
 - Elaborazione di una procedura concernente l'obbligatorietà della segnalazione dell'avvio di procedimenti penali, in ottemperanza all'articolo 6 Codice di comportamento dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa;

- Aggiornamento del modello di dichiarazione di situazioni di conflitti di interessi vigente e derivante dal Modello 231 in uso dalla Società, con quanto stabilito dall'articolo 6 Codice di comportamento dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa.
- Sezione Legale
 - Divulgazione ai dipendenti e non di una informativa sull'aggiornamento del portale Whistleblowing messo a disposizione dalla Società Digital PA per la segnalazione di illeciti (whistleblowing), avuto riguardo alla Direttiva UE 1937/2019 di prossimo recepimento da parte del Legislatore italiano (termine ultimo 17.12.2021). Alla data del 21.01.2022 emerge dalla lettura degli aggiornamenti normativi che l'Italia non ha recepito la norma europea. In considerazione di tanto si adotterà un comportamento di monitoraggio circa la misura.
- Sezione Codice Di Rete
 - Monitoraggio della percentuale di letture rilevate dall'appaltatore, ma non valide a seguito dei controlli di Azienda Municipale Gas Spa, al fine di assicurare il rispetto della segregazione dei ruoli per l'approvazione degli step intermedi, la trasparenza e l'assenza di conflitti di interessi, mediante la consegna di un Report al RPCT il 31.10 di ogni anno.

Con riferimento alla misura relativa all'inserimento nei contratti d'appalto/di affidamento del riferimento circa il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa, la Sezione Appalti ha osservato, nella mail del 30/12/2021, che trattandosi di misura di carattere generale, che investe ossia tutte le tipologie di contratto, non si ritiene di dover fornire un *report* annuale. Per far fronte alla corretta osservazione della Sezione Appalti, RPCT effettuerà un controllo a campione circa il rispetto della misura.

Per quanto attiene al Monitoraggio sulle Misure previste nel precedente PTPCT 2021-2023, i Responsabili delle Sezioni hanno dato menzione della loro concreta attuazione fornendo risposta all'invito formulato da RPCT con nota n. 783 del 16.11.2021, mediante appositi *reports*. All'uopo, la Sezione Contabilità e Bilanci, con nota n. 806 del 23/11/2021 ha reso noto che i processi di cui alla Mappatura 2021-2023 sono svolti in conformità agli obblighi anticorruzione e trasparenza e ha confermato l'attuazione delle misure ivi formulate. Eccettua il processo relativo al potenziamento della misura generale della trasparenza, con riferimento all'implementazione di un programma che consente l'import automatico dei pagamenti per i consulenti/collaboratori sprovvisti di CIG, non essendo possibile implementare il programma di gestionale della contabilità in uso alla Società. I pagamenti per i consulenti/collaboratori sprovvisti di CIG verranno, dunque, inseriti manualmente.

La Sezione Personale ha dato atto dell'attuazione della revisione del Codice di comportamento dei

dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa, adottata con delibera CdA n. 138 del 18/10/2021, mediante circolarizzazione dello stesso ai dipendenti e agli *stakeholders*. Inoltre, ha dato piena attuazione all'obbligo di aggiornamento annuale dei dipendenti in materia di anticorruzione, mediante l'organizzazione di un corso di formazione tenutosi tra novembre e dicembre 2021 con l'ausilio di un docente formatore della Società AANEXT. Da ultimo, ha assicurato l'attuazione e la vigilanza delle altre misure riferite alla medesima.

La Sezione Appalti, con nota n. 764 dell'8/11/2021, ha confermato l'attuazione delle misure previste, trasmettendo altresì documentazione a corredo. Ad ogni buon conto, la misura relativa alla nomina della commissione di gare necessita di miglioramenti, mediante l'esplicitazione del riferimento all'articolo 35-*bis* D.Lgs. 165/2001 nella dichiarazione sostitutiva di atto notorio da compilarsi da parte dei commissari di gara, e per questo è stata confermata nella Tabella Mappatura 2022-2024.

La Sezione Acquisti, con nota n. 846 del 6/12/2021, ha confermato la piena attuazione delle misure previste per sé, trasmettendo altresì documentazione attestante l'adozione delle medesime.

La Sezione Controllo di Gestione, nell'ambito della copiosa corrispondenza annuale intrattenuta con RPCT, ha attestato l'assolvimento delle misure di cui alla mappatura dei processi 2021-2023.

La Sezione Qualità e Auditing, con nota n. 784 del 17/11/2021, per le misure di sua competenza, ha reso noti i dati relativi all'emissione delle Richieste d'Acquisto e le necessità ad esse sottese. Ha, inoltre, reso noto che tutte le RdA emesse dal 1/11/2020 al 15/11/2021 sono state gestite dalla Sezione Acquisti. Da ultimo, ha fornito le schede di *audit* espletato sui processi aziendali.

La Sezione Impianti e Reti, con nota n. 860 del 14/12/2021, ha confermato l'attuazione delle misure previste, fornendo altresì documentazione attestante l'adozione delle medesime, con particolare riferimento alla gestione del servizio di Pronto Intervento e delle dispersioni e ai controlli sui processi in capo alla Sezione.

La Sezione Codice di Rete, con nota n. 884 del 20/12/2021, ha confermato l'attuazione delle misure previste, fornendo altresì documentazione attestante l'adozione delle medesime, con particolare riferimento all'importazione dei dati di misura ammissibili e inammissibili nel *database* in uso alla Società.

La Sezione CED e Sicurezza informatica, infine, con mail del 18/11/2021, nell'ambito della sua reportistica, non ha evidenziato anomalie. Ha inoltre segnalato che non ci sono state proroghe di contratti esistenti e che tutte le procedure di acquisto di forniture e servizi sono state gestite conformemente ai regolamenti aziendali.

2.14 Valutazione e classificazione del Rischio – ponderazione

Con l'allegato 1 al PNA 2019, "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", Anac ha caldeggiato l'utilizzo di un approccio qualitativo per la valutazione del rischio, in quanto più attendibile rispetto a quello quantitativo.

In ottemperanza di ciò, la Società ha proceduto, dunque, a sostituire il vecchio metodo quantitativo e ad adottare già nel PTPCT 2021-2023 il criterio qualitativo.

La **Tabella Mappatura Processi Azienda Municipale Gas Spa 2022-2024** riporta gli indicatori di stima del nuovo PNA 2019, ed infatti è stata utilizzata l'analisi dell'esperienza passata che si riferisce al patrimonio di conoscenze detenuto dai soggetti presenti nell'organizzazione.

RPCT, con mail del 11.01.2022 nell'inviare la Tabella Mappatura Rischi 2022-2024 ha chiesto alla struttura, ivi compreso i dirigenti, di esprimersi in merito all'applicazione della Misura del rischio, effettuato tramite metodo qualitativo. Gli uffici non hanno rilevato discordanze e hanno, dunque, confermato i dati di cui alla Tabella allegata.

La valutazione è, pertanto, mutuata, dal precedente PTPCT 2021-2023, con le dovute integrazioni.

Dando ormai per recepiti gli indicatori di stima del livello del rischio indicati da Anac nel citato allegato 1 PNA 2019, si è proceduto dunque ad eliminare i predetti indicatori e a sostituirli con un giudizio sintetico, accompagnato da una breve e generica descrizione della gestione del rischio.

Ne è risultata la seguente classificazione:

| LIVELLO DI RISCHIO | MISURE CONSEGUENTI |
|--------------------|---|
| ALTO | Occorre analizzare tutto il processo al fine di individuarne immediatamente le falle e agire con drastiche misure |
| MEDIO | Le misure adottate risultano idonee ai fini della prevenzione ma occorre perfezionarle ai fini dell'ulteriore riduzione del rischio |
| BASSO | Le misure adottate risultano idonee e non necessitano di ulteriori trattamenti. |

La menzionata classificazione è derivata dall'analisi delle seguenti fonti informative:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;
- le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e delle attività svolte da altre strutture di controllo interno (ad es. *internal audit*), laddove presenti;
- le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità (ad es.

segnalazioni raccolte dal RUP);

- le esemplificazioni eventualmente elaborate dall’Autorità per il comparto di riferimento;
- il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa, analizzati nel corso di momenti di confronto e collaborazione.

Ad essi si sommano i sistemi di Audit e di controllo effettuati dalla Sezione Controllo di Gestione e gli *Internal Audit* della Sezione Qualità.

2.15 Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi emersi attraverso l’introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dalla Società. Le misure sono individuabili nella colonna Azioni/Misura e possono consistere in attività di monitoraggio posto in essere dalle Sezioni, nonché in adozioni di misure più significative, in quanto dichiarate tramite Report al Responsabile Prevenzione Corruzione ovvero al CdA.

L’individuazione e la valutazione delle misure è stata effettuata dal Responsabile della Sezione, ovvero anche dal personale della sezione di appartenenza di competenza e dal Responsabile della Prevenzione e Corruzione. Si vedano, all’uopo, le Colonne della **Tabella Mappatura Processi Azienda Municipale Gas Spa 2022-2024** “Azioni e Misure” e “Tempistica”.

Il trattamento del rischio si completa con l’azione di monitoraggio, ossia la verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l’eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all’interno del processo di gestione del rischio. A tal riguardo si fa presente che RPCT ha elaborato sulla piattaforma Anac il monitoraggio del Piano 2021-2023 e a sua conclusione ne è derivata la relazione Annuale del RPCT circa l’annualità 2021. La stessa si trova nella parte finale del presente PTPCT.

2.16 Flusso informativo

I Responsabili delle Sezioni, i Dirigenti e i dipendenti che prestano la loro attività principalmente nell’area a Rischio corruzione informano tempestivamente il RPCT di qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del PTPCT.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio corruzione segnalano ai responsabili di Sezione o ai dirigenti qualsiasi anomalia accertata indicando, le motivazioni della stessa, se a loro conoscenza.

RPCT e Responsabili di Sezione e Dirigenti potranno tener conto di segnalazioni provenienti da

eventuali o portatori di interessi esterni alla società, purché non anonime e sufficientemente circostanziate.

Si insiste nel rendere noto che sempre in tema di analisi del rischio, relativamente ai fattori abilitanti del rischio corruttivo, alcuni possibili esempi riportati nell'Allegato 1 al PNA 2019 e che possono essere mutuati nel presente PTPCT, sono:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli), o mancata attuazione di quelle previste;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

3. ATTUAZIONE DELLE MISURE CORRETTIVE

3.1 Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

La Società, adotta una serie di Procedimenti/Protocolli nonché di strumenti regolamentari che hanno il fine di prevenire il rischio corruttivo e che come da PTPCT 2019-2021 sono stati aggiornati nel corso della medesima annualità. Alcune di queste misure correttive sono state integrate e riformate negli anni 2020 e 2021.

- Regolamento Consulenze e Collaboratori ultima versione del 06.09.2018;
- Regolamento di ricerca, selezione e inserimento del personale aggiornato nell'anno 2019;
- Regolamento per le acquisizioni di lavori, servizi e forniture di valore infracomunitario, aggiornato al 28/10/2021;
- Regolamento sui controlli interni del Comune di Bari, ultima versione del 2018;
- Modello 231 vigente c/o la Società (ultima implementazione settembre 2020);
- Codice di Comportamento e ai sensi del D.P.R. 62/2013, Revisionato con Delibera del CdA n. 138

del 18/10/2021;

- Protocollo di intesa Azienda Municipale Gas Spa Spa con la Prefettura del 14.12.2012 (rispetto al quale la Sezione Appalti ha sollecitato, come da nota agli atti della società, aggiornamento);
- Rating Legalità AGCM, ultima attribuzione del febbraio 2020, con attribuzione di ***;
- Codice Etico per gli Amministratori locali Carta di Pisa;
- Dichiarazioni incompatibilità ed Inconferibilità degli amministratori. Il Comune di Bari, sul tema ha chiesto nelle Linee Guida del novembre 2019 che gli RPCT delle società provvedano ad un aggiornamento entro e non oltre il 31.01;
- Linee Guida Comune di Bari in materia di trasparenza ed anticorruzione del mese di novembre 2019, riformate nel mese di novembre 2021;

Nella Tabella qui di seguito riportata si dà evidenza delle finalità anti corruttive contenute nei documenti (Regolamenti/Protocolli) e nei comportamenti di tutti coloro che svolgono la loro prestazione:

| | | | |
|---|-------------------------|--------------------------|--|
| Adesione al protocollo di legalità posto in essere dall'Ente e specificazione nei bandi e negli avvisi che il mancato rispetto delle clausole del Protocollo è causa di esclusione dalle gare | Responsabili di Sezione | Immediata | Creazione di contesto non favorevole alla corruzione |
| Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale | Responsabili di Sezione | Immediata | Creazione di contesto non favorevole alla corruzione |
| Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs. n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al | Responsabili di Sezione | Come da D.Lgs. n.33/2013 | Creazione di contesto non favorevole alla corruzione |

| | | | |
|--|-------------------------|-----------|---|
| Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo al dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione nonché di potenziale conflitto di interesse con riferimento ai partecipanti alla gara | Tutto il personale | Immediato | Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi |
| Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento | Responsabili di Sezione | Immediata | Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi |

3.2 Ulteriori misure che dovranno essere adottate durante la vigenza del PTPCT anno 2022-2024

Nella **Tabella Mappatura Processi Azienda Municipale Gas Spa 2022-2024**, pertanto, sono stati tracciati in Azioni/misure, i rischi e le azioni correttive che debbono essere adottate dalla Società in tutte le aree a rischio evidenziate. Sono state riportate le nuove tempistiche secondo i riscontri offerti dai responsabili di sezione, ovvero inseriti nuovi processi a Rischio Corruzione e ciò in virtù dei riscontri prodotti dai responsabili di sezione ovvero da RPCT ovvero da Obiettivi strategici di cui alle approvazioni dell'Organo di indirizzo.

Per l'annualità in corso RPCT ha divulgato ai Responsabili delle sezioni una tabella Excel, denominata **MONITORAGGIO DI I LIVELLO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE PTPCT 2022-2024** avente il fine di facilitare il riscontro nei confronti di RPCT dai medesimi responsabili.

Si riportano in via sintetica ulteriori misure che si auspica saranno adottate dalla Società che sono certamente espressione di *best practice* e ciò in virtù della reportistica prodotta dalle sezioni nel corso degli anni, laddove uno dei temi più delicati rimane sempre quello dell'istituto della proroga dell'affidamento; motivo per il quale si è ritenuto di dover porre in capo a tutte le sezioni la misura già espressa relativa alla *“Indicazione della motivazione alla base di eventuali proroghe di appalti/affidamenti, con consegna di Report al RPCT entro il 30/10/2022”*.

Comunque sono costantemente oggetto di analisi le ulteriori misure che qui di seguito si trascrivono:

- **PROGRAMMAZIONE:** Controllo periodico e monitoraggio dei tempi programmati anche mediante sistemi di controllo interno di gestione in ordine alle future scadenze contrattuali (ad esempio, prevedendo obblighi specifici di informazione in relazione alle prossime scadenze

contrattuali da parte del RUP -responsabile del procedimento ai soggetti deputati a programmare le procedure di gara);

- **PROGETTAZIONE:** Previsione di procedure interne per la verifica del rispetto del principio di rotazione degli operatori economici presenti negli elenchi della stazione appaltante;
- **ESECUZIONE CONTRATTO:** Controllo sull'applicazione di eventuali penali per il ritardo;
- Direttive/linee guida interne che introducano come criterio tendenziale la consultazione di almeno 5 operatori economici, anche per procedure di importo inferiore a 40.000 euro relativamente alle consulenze (di tanto si è data traccia nel Regolamento incarichi e consulenze approvato dal Socio il 6.9.2018). Già da ora si dà menzione della circostanza secondo la quale la sezione Affari generali e la sezione legale, atteso che il Comune di Bari pare abbia riformato il suo Regolamento delle consulenze e dovrà rapportarsi con il Comune di Bari per apportare implementazioni in quello della società anche luce del fatto che a tutto il 31.1.2021 è entrata in vigore la L. 120/2020 ed altri provvedimenti afferenti agli importi procedurali.
- Obiettivo di separare le funzioni di responsabile atto e responsabile procedimento (avvio del principio di segregazioni delle funzioni).

3.3 Formazione in Tema di Prevenzione Corruzione

Nell'ambito del piano annuale di formazione è inserita anche la formazione in tema di anticorruzione.

Il progetto formativo svolto da Azienda Municipale Gas S.p.A. nel 2015 dal titolo "Innovazioni Tecnologiche e di Processo" è stato approvato dal Fondo For.Te., e interamente finanziato con i Fondi del Fondo per un importo totale di €30.489,60.

Tanto ha consentito di svolgere attività formative, interamente finanziati, di cui al D.Lgs. 231/01 per tutti i dipendenti.

La formazione è stata affidata ad un consulente esterno, nel dettaglio un avvocato - professore universitario e al suo studio. Nello specifico sono stati svolti i seguenti moduli formativi:

1. diffusione del modello organizzativo adottato da Azienda Municipale Gas Spa (per tutti i dipendenti aziendali) condivisione delle procedure del codice etico (per tutti i dipendenti aziendali);
2. nuove dinamiche interne e nuova disciplina dei reati presupposto della responsabilità sociale - reati ambientali e sicurezza sul lavoro;
3. nuove dinamiche interne e nuova disciplina dei reati presupposto della responsabilità sociale - reati contro la P.A.;

4. nuove dinamiche interne e nuova disciplina dei reati presupposto della responsabilità sociale - reati societari;
5. nuove dinamiche interne e nuova disciplina dei reati presupposto della responsabilità sociale - reati informatici.

La formazione in materia di anticorruzione è stata, pertanto, strutturata su due livelli:

- a. livello generale, rivolto a tutti i dipendenti;
- b. livello specifico, rivolto al Responsabile della Prevenzione, ai referenti delle sezioni, ai dipendenti delle aree a rischio corruzione, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti/funzionari responsabili di posizione organizzativa addetti alle aree a rischio (elenco dal n.2 al n.4 di cui sopra).

Qui di seguito la formazione delle annualità 2021/2022 autorizzata al RPCT della società:

1. Webinar “Il *Whistleblowing*: tra Legislazione Italiana, Direttiva UE 2019/1937 e Norma ISO 37002”, organizzato da Digital PA;
2. Webinar “Le nuove Linee guida Anac sul *Whistleblowing*: la Delibera n. 469/2021”, organizzato da Digital PA;
3. Webinar “*Whistleblowing*: obblighi, scadenze e opportunità per Enti e Aziende”, organizzato da Digital PA;
4. Ciclo di formazione per i RPCT | settembre/dicembre 2021, organizzato da Anac e articolato nei seguenti moduli:
 - a. MODULO 1 - Introduzione alla stesura del PTPCT: quadro normativo;
 - b. MODULO 2 - Le misure generali del PTPCT;
 - c. MODULO 3 – Piattaforma acquisizione dei dati sui Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - d. MODULO 4 - Il *whistleblowing*;
5. Webinar del 26/10/2021, “Anticorruzione e PIAO, il nuovo Piano integrato di attività e di organizzazione”, organizzato da Anac;
6. Le misure anticorruzione e trasparenza e il PIAO, organizzato da Paradigma il 18/01/2022;
7. Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione, organizzato da Optime Formazione Studi e Ricerche il 25/01/2022.

Per quanto attiene la formazione espletata nei cfr di tutto il personale, i fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della Prevenzione in raccordo con il dirigente/funziario responsabile di

posizione organizzativa delle risorse umane.

Nell'anno 2020 stante l'implementazione del Nuovo modello 231/2001 la società ha proceduto ad aggiornare tutti i dipendenti per la parte riguardante la prevenzione corruzione, in quanto non si è potuta svolgere nell'anno 2019. A titolo esemplificativo ma non esaustivo si segnalano le tematiche che sono state oggetto di formazione per il personale:

- Definizione e dimensione della Corruzione;
- I profili generali della prevenzione e della repressione della corruzione nelle società pubbliche: gli obblighi di trasparenza e le responsabilità dei dirigenti;
- Il codice etico; azioni e misure di sensibilizzazioni finalizzate alla promozione della legalità.

Il livello generale di formazione, rivolto a tutti i dipendenti, ha riguardato l'aggiornamento delle competenze in materia di anticorruzione e più in generale le tematiche dell'etica e della legalità.

Dovranno per l'annualità 2022, essere organizzati incontri periodici in caso di modifiche o integrazioni, anche a seguito di nuove disposizioni di legge, al Codice di Comportamento ovvero al Codice disciplinare con il coinvolgimento partecipativo anche dei collaboratori esterni dell'Ente.

Per l'avvio al lavoro ed in occasione dell'inserimento dei dipendenti in nuovi settori lavorativi a rischio corruzione verranno programmate ed attuate forme di affiancamento e tutoraggio.

Verrà monitorato e verificato il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia: Il monitoraggio avverrà tramite questionari destinati ai soggetti destinatari della formazione in merito alle priorità formative ed al grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

Nell'anno 2021 nel mese di novembre e dicembre è stata espletata dalla società AANEXT una formazione obbligatoria al personale sia per la materia della prevenzione della corruzione sia per l'aggiornamento del codice di comportamento revisionato dalla società.

4. CODICI DI COMPORTAMENTO

4.1 Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici

In relazione al Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013, questa società, ha approvato con delibera del CdA n. 138 del 18.10.2021 la revisione del Codice di comportamento applicabile ai propri dipendenti, attese le disposizioni contenute nelle Linee guida Anac di cui alla recente deliberazione n. 177 del 28/02/2020.

Il nuovo Codice di Comportamento si compone di 17 articoli, numero rimasto invariato, e l'aggiornamento ha riguardato le seguenti disposizioni:

- **Art. 1 Disposizioni di carattere generale;**

È stata inserita, quale norma ispiratrice della revisione del Codice di comportamento, la deliberazione Anac n. 177/2020 (“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”), la quale offre indirizzi operativi per la predisposizione di Codici di comportamento più aderenti alle realtà aziendali.

- **Art. 3 Principi generali;**

È stato aggiunto il comma 7, il quale prevede, in accordo al PTPCT (Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza) e alla Deliberazione Anac n. 177/2020, che il dipendente dia comunicazione all’Ente dei procedimenti penali che lo vedono interessato. Si tratta di uno strumento assunto per esonerare il dipendente dall’adozione di atti che possano arrecare pregiudizio all’attività dell’Ente e che, pertanto, tutela in via preventiva l’Ente stesso.

- **Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni;**

È stata esplicitata, al comma 1, l’esigenza di comunicare per iscritto da parte del dipendente l’adesione o l’appartenenza ad associazioni od organizzazioni.

È stato aggiunto il comma 2, mediante il quale si indica la possibilità da parte dell’Ente di disporre l’assegnazione del dipendente ad altro ufficio, o l’obbligo di astensione o la rotazione, laddove l’adesione o l’appartenenza ad associazioni od organizzazioni possano determinare situazioni di conflitto di interessi per l’Ente.

- **Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse;**

Al comma 1 è stata aggiunta alle modalità di segnalazione dei propri rapporti di collaborazione con soggetti o enti privati anche quella telematica.

Al comma 2 è stata specificata la nozione di conflitto di interessi, al fine di aiutare il dipendente nella comprensione e nella dichiarazione delle situazioni di conflitto medesime. Vengono, inoltre, tipizzate, seppur non esaustivamente, alcune situazioni di conflitto di interesse.

Sono stati aggiunti i commi 4, 5 e 6, i quali individuano rispettivamente le modalità di comunicazione delle situazioni di conflitto di interessi, il potere dell’Azienda di operare verifiche sulle informazioni fornite dal dipendente e, in caso di conflitto di interessi, il potere di valutare l’assegnazione del dipendente ad altro ufficio o l’obbligo di astensione o di disporre la rotazione.

- **Art. 8 Prevenzione della corruzione;**

Il comma 1 è stato implementato con la specificazione del ruolo svolto dal RPCT nel combattere i fenomeni corruttivi nell’azienda e delle modalità con cui tali fenomeni possono essere denunciati.

Sono stati inseriti i nuovi commi 3 e 4, al fine di adeguare il Codice di comportamento alla normativa in tema di tutela del *whistleblowing* (articolo 54-bis D.Lgs. 165/2001) e agli orientamenti dell’Anac espressi con Deliberazione n. 469 del 9/06/2021.

È stato, da ultimo, inserito il comma 6, mediante il quale si richiede al dipendente partecipazione attiva nel contrasto dei fenomeni corruttivi, mediante la segnalazione al RPCT di possibili miglioramenti o criticità nell’applicazione del Codice di comportamento.

- **Art. 9 Trasparenza e tracciabilità;**

È stato rimodulato l'intero impianto dell'articolo, ribadendo al comma 1 la necessaria collaborazione attiva da parte del dipendente, al fine di combattere in modo efficace i fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione eventualmente presenti o che potrebbero presentarsi all'interno dell'Azienda.

Sono stati inseriti i commi 3 e 4, i quali prescrivono nuovi obblighi di trasparenza a carico del dipendente, al fine di raccordare il Codice di comportamento con il PTPCT.

È stata inserita nel comma 5 la necessità di assicurare la tracciabilità dei documenti anche mediante supporto informatico.

Sono stati inseriti i commi 6 e 7, al fine di garantire la tenuta e la conservazione della documentazione amministrativa nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy e accesso documentale, civico e generalizzato.

È stato inserito, da ultimo, il comma 8 mediante il quale si richiede al dipendente il costante aggiornamento dei dati e dei documenti inseriti nei programmi informatici, osservando scrupolosamente le disposizioni in materia di utilizzo e custodia delle credenziali di accesso.

- **Art. 10 Comportamento nei rapporti privati;**

Le indicazioni di cui al comma 1 sono state maggiormente dettagliate specificando quali attività e/o comportamenti possono nuocere agli interessi e all'immagine dell'Azienda e, pertanto, sono vietati o soggetti a particolare obbligo informativo.

- **Art. 11 Comportamento in servizio;**

È stato rimodulato l'articolo, aggiungendo un nuovo comma 1, il quale prevede la necessità di prestare la propria attività lavorativa in maniera lucida e non sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, attesa la rilevanza e a volte anche la pericolosità dell'attività svolta.

Sono stati aggiunti i commi 4 e 5, i quali prescrivono al dipendente l'utilizzo di un comportamento cordiale e non molesto, al fine di garantire i necessari equilibri sul luogo di lavoro e trasformare lo stesso in un ambiente inclusivo e rispettoso della diversità.

Sono stati aggiunti al comma 6 i riferimenti al rispetto dell'ambiente di lavoro e alla riduzione degli sprechi, al fine di assicurare la sostenibilità dei luoghi di lavoro.

È stato inserito un nuovo comma 7 che vieta l'utilizzo distorto dei social networks da parte dei dipendenti, prevenendo ogni possibile lesione dell'immagine dell'Azienda.

È stato inserito un nuovo comma 8, al fine di tutelare l'Azienda da potenziali lesioni alla propria immagine dovute alla divulgazione di informazioni tendenziose a organi interni o esterni all'Azienda medesima (es. colleghi, Sezioni interne all'azienda e organi societari, Ente proprietario- Comune di Bari, OdV, Autorità giudiziaria, organi di stampa, etc.).

- **Art. 12 Rapporti con il pubblico;**

Al comma 2 è stata aggiunta la precisazione che le comunicazioni con i cittadini avvengano con uno stile chiaro e cortese, nell'ottica di salvaguardare l'immagine dell'Azienda.

- **Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti;**

È stato aggiunto il comma 1, nel quale si chiarisce l'applicazione ai dirigenti di tutte le norme previste dal Codice di comportamento, in quanto di carattere generale, unitamente all'articolo 13, avente carattere speciale.

È stato aggiunto al comma 6 un ultimo periodo mediante il quale si richiede al dirigente di garantire pari opportunità di crescita professionale e di promuovere lo sviluppo delle proprie risorse, al fine di creare un ambiente di lavoro meritocratico, sereno e inclusivo.

È stato aggiunto il comma 13, il quale prevede l'obbligo di comunicazione tempestiva di cause di incompatibilità dell'incarico, similmente a quanto previsto per i dipendenti.

- **Art. 15 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative;**

Al comma 1 si è espressamente ribadito il ruolo centrale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT – circa il rispetto delle norme previste dal Codice di comportamento, statuendo che egli vigila sulla loro applicazione.

È stato inserito il comma 6, il quale prevede che il mancato rispetto delle norme del Codice di comportamento impatta sulla valutazione della performance individuale, nell'ottica di offrire un modello integrato di Codice di comportamento e sistema di misurazione e valutazione della performance.

- **Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice;**

Al comma 2 è stato specificato il CCNL cui si fa riferimento per l'applicazione delle sanzioni derivanti dal mancato rispetto delle prescrizioni previste dal Codice.

- **Art. 17 - Disposizioni finali.**

Al comma 2 è stata specificata la data di entrata in vigore del Codice (quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nella sezione "Società trasparente" del sito istituzionale dell'Azienda Municipale Gas S.p.A.).

Il comma 3 ha ricordato il testo del Codice con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCP) vigente, in quanto se quest'ultimo definisce misure di tipo oggettivo per prevenire i fenomeni corruttivi, il Codice individua misure di tipo soggettivo che ricadano sul singolo funzionario nello svolgimento delle attività.

Con riferimento al nuovo PTPCT in corso di adozione, stante la nuova previsione di Anac nel nuovo PNA secondo la quale sarà obbligatoria la Rotazione Straordinaria del personale nel momento in cui l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, è opportuno che la società introduca nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti (di tanto si è data menzione nella **Tabella Mappatura Processi Azienda Municipale Gas S.p.A. 2022-2024**. Si ritiene, altresì opportuno che nel Codice di comportamento siano introdotte, come da indicazione di Anac (Deliberazione n. 177/2020) revisioni o integrazioni alla procedura sul conflitto di interessi. A tal proposito, si dà menzione che la Tabella Mappatura 2022-2024 prevede applicazioni di nuove misure in

materia di codice di comportamento.

4.2 Violazioni del codice di comportamento

La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, che derivi al decoro o al prestigio di Azienda Municipale Gas S.p.A.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi di cui al CCNL, usi e consuetudini.

4.3 Indicazione dell'ufficio competente ad emanare parere sulla applicazione del codice

La competenza ad emanare pareri sull'applicazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento viene individuata in capo al dirigente/ funzionario responsabile della Sezione Personale ed Affari generali.

5. ALTRE INIZIATIVE

5.1 Indicazione dei criteri di rotazione del Personale

Tra i requisiti essenziali della norma della prevenzione corruzione parimenti alla mappatura Aree Trasparenza e Applicazione dei codici di comportamento c'è la materia di Rotazione del personale, ove è stabilito che *“la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione”*.

L'attuazione della misura comporta che:

- per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo legale; per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata da ciascuna amministrazione secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative;
- per il personale dirigenziale, alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
- l'amministrazione ha il potere di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza;
- in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione adotta la rotazione straordinaria;
- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. 1 quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, D.Lgs. 165/2001;

- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater;

L'applicazione della misura va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità. L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni.

Si rammenta, tuttavia, che l'Autorità per la prevenzione corruzione ritiene opportuno che la rotazione sia introdotta e suggerisce, (in combinazione) o in alternativa alla rotazione, misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. segregazione delle funzioni) con cui sono attribuiti a diversi soggetti i compiti relativi a:

- svolgimento di istruttorie ed accertamenti;
- adozione di decisioni;
- attuazione delle decisioni prese;
- effettuazione delle verifiche.

Ulteriore misura alternativa in caso di impossibilità di rotazione, come prevista dal PNA Anac del 2016 è una misura di adozione di maggiore trasparenza. A titolo esemplificativo, dice Anac, *«potrebbero essere previste dal dirigente modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio; così come maggiori forme di condivisione fra dirigente, funzionario e istruttore, e questo affinché' più persone condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria»*. Una *best practice* segnalata dall' Anac ed adottata da un Comune del Nord Italia che ha favorito la rotazione del personale funzionario è stata la procedura di interpello, con cui sono state individuate candidature a ricoprire ruoli di posizione organizzativa.

La rotazione del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Il PNA 2019 ha dedicato uno specifico approfondimento a tale tematica nell'Allegato 2, ove sinteticamente ha esposto quanto di seguito.

Rispetto ai vincoli posti all'attuazione della rotazione, l'Allegato al PNA 2019 distingue fra:

- vincoli di natura soggettiva, dati dai diritti individuali dei dipendenti interessati (ad esempio, i diritti sindacali, il permesso di assistere un familiare con disabilità, il congedo parentale);
- vincoli di natura oggettiva, che si riconducono alla c.d. infungibilità, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, ovvero a prestazioni il cui svolgimento è direttamente correlato al

possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione al relativo albo, quali ad esempio gli avvocati, gli architetti, gli ingegneri.

Con riferimento alla misura della rotazione, l'Allegato 2 al PNA 2019 ribadisce quanto già affermato nel PNA 2016, ovvero il fatto che detta misura va considerata in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo, come ad esempio all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni.

Pertanto, nei casi in cui non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni devono provvedere ad indicare all'interno del proprio PTPCT misure alternative, quali ad esempio:

- modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- meccanismi di condivisione delle fasi procedurali nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate. Ad esempio, il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti. Pertanto, si suggerisce che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

A tal proposito, preso atto della difficoltà di introdurre il principio di rotazione del personale dirigente e non, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore generale ha adottato con Delibera del 19/02/2019 una nuova pianta organica introducendo nuove aree di monitoraggio e controllo trasversali ed indipendenti all'organizzazione, ma a diretto riporto del presidente/CdA, al fine di massimizzare i principi di trasparenza delle procedure adottate.

L'azienda ha posto in essere la riorganizzazione del personale della società nell'anno 2020/2022, ed in virtù di questo continua a ritenere che l'introduzione della rotazione degli incarichi sia difficile da immaginare in quanto la struttura organizzativa è sempre più *âgée*.

Per questa ragione, l'attuale Organigramma e la relativa pianta organica prevedono funzioni, in *staff* al Presidente/CdA, che aumenteranno i controlli sui processi. In tal modo si auspica che, quantomeno, la società potrà dare impulso al principio di segregazione delle funzioni.

Alla luce di questo, RPCT prende atto di questa determinazione della società posto che i piani di riorganizzazione sono elaborati dalla dirigenza e approvati dal Consiglio di Amministrazione, sottolineando però che il PNA 2019 Anac, ribadisce che, sebbene l'attuazione della misura della rotazione ordinaria sia rimessa alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo che sia adattata alla concreta situazione dell'organizzazione e degli uffici, questo non può giustificare la sua mancata applicazione.

5.2 Astensione in caso di conflitto di interesse

Il codice di comportamento vigente già prevede l'obbligo della dichiarazione sul conflitto di interessi (art. 7 e art.8), non derivando pertanto l'obbligo esclusivamente dalla materia del Codice degli Appalti (art. 42 D.Lgs. 50/2016 e s.m.e.i.); la materia è altresì espressamente prevista nel Modello 231/2001 della società.

L' Anac ha emanato la deliberazione n. 177 del 2020 che fornisce Linee guida sulla elaborazione dei nuovi codici pertinenti alle singole amministrazioni, suggerendo dell'opportunità di meglio definire i modi con cui rendere le dichiarazioni circa il conflitto di interessi ovvero circa la possibilità di operare verifiche, nonché circa il dovere di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazioni già presentate. Trattasi di strumenti di prevenzione della "corruzione passiva". All'uopo si dà contezza della circostanza che è stata prevista una nuova misura che preveda, entro il 31.12.2021, un'implementazione del codice di comportamento della società, che pertanto prenda spunto dalla deliberazione Anac.

Tuttavia, il MOGC vigente ad oggi, prevede:

è stabilito un obbligo di astensione per il Responsabile del Procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;

è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento, nonché con l'art. 42 del D.Lgs. 50/2016. L'art. 6 e s.m.e.i. di questo decreto infatti prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o

gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile per la prevenzione. Gli obiettivi strategici approvati dal CdA nel PTPCT 2019-2021 prevedevano l'adozione della procedura del Conflitto di interessi. La procedura è stata adottata, consegnata a tutti i dipendenti nell'annualità 2019 con la precisa indicazione che qualunque situazione successiva, rispetto alla dichiarazione depositata da ciascun dipendente agli atti della società che dovesse intervenire e tesa ad attestare un mutamento rispetto alla situazione dichiarata e che possa essere espressione, anche da un punto di vista potenziale, di un conflitto di interesse, dovrà essere comunicata alla società. Nell'attuale PTPCT 2021-2023 si prevede che il conflitto di interessi sia ulteriormente rafforzato secondo le indicazioni Anac delibera n. 177/2020.

5.3 Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto divieti a svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati. In particolare, le disposizioni attuative del sistema di prevenzione della corruzione sono l'articolo 35-*bis* D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla L. 190/2012, e l'articolo 3 D.Lgs. 39/2013, attuativo della delega di cui alla stessa L. 190/2012.

Il citato articolo 35-*bis* stabilisce per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;

c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconferibilità disciplinata dall'art. 35-*bis* D.Lgs. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, comma 2, Cost. e 2, comma 1, c.p.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-*bis* D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 D.Lgs. 39/2013, all'interno del PTPCT dell'amministrazione, sono state inserite le seguenti azioni:

- adozione di una procedura interna volta ad effettuare i controlli, anche a campione, sui precedenti penali e a determinare le conseguenti in caso di esito positivo degli stessi;
- adozione di appositi modelli di dichiarazione con l'indicazione esplicita delle condizioni ostative all'atto dell'attribuzione dell'incarico.

La Sezione Appalti ha informato il RPCT, in sede di monitoraggio annuale, dell'avvenuto inserimento nel protocollo aziendale sulla nomina delle Commissioni giudicatrici di un richiamo alla disciplina di cui all'art. 35-*bis* D.Lgs.165/2001, all'art. 51 c.p.c., nonché all'art. 42 D.Lgs. 50/2016. Ad ogni buon conto, si è inteso richiedere una migliore esplicitazione del richiamo all'articolo 35-*bis* D.Lgs. 165/2001 nel testo di dichiarazione sostitutiva di atto notorio collegato al protocollo aziendale *de quo*.

5.4 Trasparenza

Tutti gli enti pubblici economici, le società a partecipazione pubblica, nonché quelle dalle stesse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c., gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti ad assumere tempestivamente e senza ritardo ogni iniziativa utile e necessaria per l'attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni e dei dati richiesti.

Alla luce di quanto esposto, Azienda Municipale Gas S.p.A. pubblica nel sito istituzionale i dati concernenti l'organizzazione e le proprie attività secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti, da ultimo quanto disposto dal D.Lgs. 97/2016. A far data dal PTPCT 2017-2019 il Programma della trasparenza e dell'Integrità è diventato parte integrante del presente PTPCT e si colloca nella parte finale del medesimo.

Il PNA 2019 si sofferma sulla nozione di trasparenza e sull'evoluzione del suo significato –nonché della sua portata – nel tempo.

Il PNA 2019, dunque, richiama la definizione di trasparenza introdotta dal d. lgs. n.33/2013 per cui essa è oggi intesa come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”.

Inoltre, la trasparenza è anche regola per l’organizzazione, per l’attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia. In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato laddove ha ritenuto che “la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa”. (Cons. Stato., Sez. consultiva per gli atti normativi, 24 febbraio 2016, n. 515, parere reso sullo schema di decreto n. 97/2016.).

Relativamente alla trasparenza, il PNA 2019 richiama i più importanti provvedimenti dell’Autorità in materia, ed in particolare:

la deliberazione n. 1309/2016, recante “Indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5, comma 2, D.Lgs. 33/2013”;

la deliberazione n. 1310/2016, 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”;

la deliberazione n. 1134/2017, recante “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

Il PNA 2019 chiarisce, inoltre, che è intenzione dell’Autorità procedere ad un aggiornamento della ricognizione degli obblighi di trasparenza da pubblicare nella sezione Amministrazione trasparente, anche alla luce delle modifiche legislative intervenute, e di attivarsi, secondo quanto stabilito dall’art. 48 del D.Lgs. 33/2013, per definire, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, la Conferenza unificata, l’Agenzia Italia Digitale e l’ISTAT, criteri, modelli e schemi standard per l’organizzazione, la codificazione la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Particolare attenzione, inoltre, è dedicata dall’Autorità al rapporto sussistente tra trasparenza e tutela dei dati personali.

In particolare, il PNA 2019 ricorda che, come evidenziato anche dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 20/2019, occorre operare un bilanciamento tra il diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

L'Anac, dunque, richiama l'attenzione delle pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, a verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

A tal proposito, il PNA 2019 sottolinea che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di:

- liceità, correttezza e trasparenza;
- minimizzazione dei dati;
- esattezza;
- limitazione della conservazione;
- integrità e riservatezza;

tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In relazione alla programmazione delle misure di trasparenza, ed in particolare del flusso di dati necessario ad alimentare la corrispondente sezione sul sito internet istituzionale di ciascun Ente, il PNA 2019 afferma che all'interno della sezione Trasparenza del PTPCT, si debba provvedere a specificare in relazione ai tempi di pubblicazione stabiliti dal D.Lgs. 33/2013 (annuali, semestrali, trimestrali o tempestivi), i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato, nonché le modalità stabilite per la vigilanza e il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

In relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione

amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali un breve cenno al Decreto milleproroghe di fine anno 2019 che ha sospeso fino al 31.12.2020 l'applicazione delle sanzioni per la mancata pubblicazione dei dati, stante la volontà di adeguare la norma, nel dettaglio il decreto 33/2013, ai rilievi della Consulta in materia di pubblicazione dei dati dei redditi di dirigenti e consiglieri di amministrazione secondo il dettame del medesimo decreto. Tuttavia anche Il D.L. 183/2020, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, con l'art. 1 comma 16 ha inciso sull'art. 1, comma 7, D.L. 162/2019 che riguarda la disciplina degli obblighi di pubblicazione recati dall'art. 14 D.Lgs. 33/2013 ed il relativo regime sanzionatorio. In buona sostanza, si sospende fino all'entrata in vigore del regolamento previsto dal terzo

periodo del comma 7 i termini per l'applicazione delle misure sanzionatorie recate dagli art. 46 e 47 decreto trasparenza riferite agli amministratori e ai dirigenti, per quanto attiene la pubblicazione dei redditi.

5.5 Inconferibilità e Incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013

Il D.Lgs. 39/2013 recante “Disposizioni in materia di Inconferibilità 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, L. 190/2012” ha disciplinato:

- particolari ipotesi di Inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- di situazioni di Incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- ipotesi di Inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi III e IV del D.Lgs. 39/2013 regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Per quanto l'individuazione dei componenti degli organi politici sia effettuata dall'Ente proprietario. L'ente è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 D.Lgs. 39/2013).

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato D.Lgs. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

I Capi V e VI sempre del D.Lgs. 39/2013, disciplinano le ipotesi di incompatibilità specifiche. A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di Incompatibilità, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 D.Lgs. 39/2013).

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di Certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

Come già precisato la tematica in oggetto è svolta secondo gli indirizzi ed i controlli effettuati dal Comune di Bari – Ripartizioni Enti partecipati. Il Comune di Bari, per quanto attiene gli amministratori della Società invita gli stessi alla sottoscrizione del Codice Etico per gli Amministratori locali Carta di Pisa; per quanto attiene invece, il Ruolo di Direttore Generale ha chiesto la sottoscrizione della Dichiarazione sulla inconferibilità/incompatibilità. Tale Dichiarazione è pubblicata sul sito di Azienda Municipale Gas S.p.A. – Sezione Società Trasparente. Anche qui si dà menzione del fatto che le Linee Guida sulle società partecipate (Delibera n. 1134 del 8.11.2017 Anac) hanno stabilito che allorquando i componenti della società sono derivanti da Atti di nomina dell'ente controllante (come per Azienda Municipale Gas S.p.A.) sarà il medesimo RPCT dell'Ente controllante che provvederà a verificare incompatibilità ed inconferibilità dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Ed infatti il Comune di Bari in data 27.11.2019, per il tramite della Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari ha inoltrato alla società le Linee Guida relative agli Obblighi informativi in materia di Anticorruzione e trasparenza a carico delle società '*in house*'- elaborazione schede di Report e check list, con relative Linee Guida- trasmissione versione definitiva". A tal riguardo la società è stata invitata dal Comune ad assicurare un pronto adempimento atteso che le schede entreranno in vigore, per i relativi adempimenti, a decorrere dal 1 trimestre 2020. Obbligo immediato è che entro il 31.01 di ogni anno siano aggiornate, per ciascun componente del CdA, le dichiarazioni di incompatibilità ed inconferibilità.

Inoltre, il vigente contratto collettivo di Dirigenti di Azienda Municipale Gas S.p.A.- Confservizi art. 25 stabilisce inoltre che “Il Dirigente non può assumere alcun incarico o ufficio o svolgere altre attività, comunque compensati, al di fuori dell'azienda stessa senza il preventivo assenso della stessa”.

5.6 Implementazione Modello 231/2001 introduzione del Whistleblowing.

Le modifiche attuate a seguito dell'implementazione del Modello 231/2001 prevedono anche maggiore comunicazione fra le attività del RPCT e quelle degli altri organismi di controllo fra cui l'organismo di Vigilanza (in seguito OdV) a cui il RPCT trasmetterà anche la Relazione annuale nell'ottica di una maggiore sinergia fra le funzioni di controllo. Come noto, RPCT ha divulgato la relazione n. 20 del 10.01.2020 anche al presidente dell'ODV nonché al presidente del Collegio di Sindaci.

Come esposto nella parte riferita agli obiettivi strategici si dà evidenza del fatto che una visione sinergica del sistema di presidio dei rischi rende evidente la necessità che il Responsabile della prevenzione e della corruzione e della trasparenza elabori 'In stretto' coordinamento con l'Organismo di Vigilanza le misure di prevenzione della corruzione. Su questo indirizzo si è mosso il Modello 231/2001 implementato dalla società nel corso dell'anno 2018 che ha avuto la sua adozione nel CdA del 4.12.2018. La Struttura dovrà integrare e rendere sinergici il Modello n. 231/2001 e i PTPCT, con conseguente elaborazione dei flussi informativi nei confronti degli organi preposti al controllo. Orbene nel corso dell'annualità 2019 RPCT ed ODV hanno effettuato una riunione congiunta ed analizzato le sinergie tra le due funzioni.

Per quanto attiene il *Whistleblowing* il PTPCT 2016-2018 aveva dato la misura di adeguamento alla linea d'indirizzo dell'Ente proprietario. Nel corso dell'anno 2016 il Comune di Bari si dotò di una procedura di whistleblowing (luglio 2016) e pertanto anche Retegas aveva deliberato di adottare la metodologia della linea Guida di Anac n. 6 del 28 aprile 2015. L'istituto, pertanto, risultava non utilizzabile per esigenze individuali, ma finalizzato a promuovere l'etica e la integrità nella amministrazione. In data 15 novembre del 2017, l'Italia ha messo a segno la sua legge sul whistleblowing. Con l'atto 3365-B il Parlamento concretizzava un passo avanti alla lotta contro la corruzione. Raffaele Cantone, Presidente dell'Anac, l'ha definita “una norma di civiltà perché chi segnala illeciti non può essere lasciato solo”. Le condizioni per giungere a questo risultato sembravano molto difficili ma il Parlamento ha saputo trovare un'ampia e significativa convergenza”. I whistleblowers che segnalano gli illeciti all'Anac o alla magistratura, oltre a veder protetta la propria identità non potranno essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altre misure ritorsive. Nel caso in cui ciò dovesse accadere, sarà accordato il reintegro perché l'atto ritorsivo sarà considerato nullo. L'onere della prova è invertito. Ricadrà sull'Ente l'onere dimostrare l'estraneità della misura adottata rispetto alla segnalazione.

L'art. 54-bis, comma 2, D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 1 comma 1 L. 179, individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, ampliando la platea dei soggetti destinatari rispetto al previgente art. 54-bis, che si riferiva genericamente ai "dipendenti pubblici". La scelta operata dal legislatore di allargare l'ambito di applicazione dell'istituto del whistleblowing sembra porsi in sintonia con l'ampliamento dei soggetti che, a vario titolo, sono tenuti all'applicazione della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013. Al riguardo occorre considerare l'ambito soggettivo di applicazione declinato nell'art. 2-bis del decreto trasparenza (D.Lgs. 33/2013) come introdotto dal D.Lgs. 97/2016, cui l'art. 1, comma 2-bis (introdotto dal D.Lgs. 97/2016) della L. 190/2012 rinvia, nonché le indicazioni dell'Autorità fornite nella Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 e nella Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017. Dalla normativa sull'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla prevenzione della corruzione e del decreto sulla trasparenza si evincono, dunque, utili riferimenti interpretativi anche per la corretta individuazione dei soggetti cui si applica l'istituto del whistleblowing.

In relazione agli enti tenuti ad attuare misure di tutela per il dipendente che denuncia gli illeciti, l'art. 1, comma 2, dell'art. 54-bis si riferisce alle amministrazioni pubbliche individuate all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

Ai fini della tutela del whistleblower la legge ha equiparato ai dipendenti pubblici anche i dipendenti di enti pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. Al riguardo valgono le indicazioni sopra riportate circa l'individuazione degli enti cui applicare la disciplina. Si ritiene che anche i collaboratori e consulenti della pubblica amministrazione con qualsiasi tipologia d'incarico o contratto (ad es. stagisti, tirocinanti) siano attratti dalla disciplina sul whistleblowing. Ciò in virtù dell'estensione, operata dall'art. 2, comma 3, D.P.R. 62/2013, degli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici a tutti i collaboratori o consulenti. Del resto l'Autorità ha coinvolto fin da subito tali soggetti nel processo di prevenzione del fenomeno corruttivo, indicando per essi l'obbligo di osservare le misure del PTPCT e di segnalare situazioni di illecito. La nuova formulazione dell'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001 stabilisce al comma 2 che la disciplina sulla tutela degli autori di segnalazioni "*si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica*". Un cenno particolare merita il sistema sanzionatorio previsto dall'art. 2 della legge nel caso in cui vengano adottate misure discriminatorie a danno del segnalante. Il dipendente privato o pubblico o ancora il collaboratore ovvero i sindacati di rappresentanza a fronte di un conclamato atto discriminatorio correlato alla segnalazione potrà informare l'Anac che a sua volta ne darà comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e agli altri organismi di garanzia; in questi casi l'Anac potrà irrogare una sanzione

amministrativa pecuniaria a carico del responsabile da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità.

Nell'annualità 2018 la società, per il tramite del RPCT, in uno con la sezione legale, ha implementato il sistema del Whistleblowing, stante la cogenza dello stesso. Nel dettaglio, la L. 179/2017, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'articolo 54-bis D.Lgs. 165/2001, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, nonché l'articolo 6 D.Lgs. 231/2001, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale. Rispetto all'originaria formulazione, la nuova normativa ha previsto che, nell'ambito della propria amministrazione di appartenenza, il dipendente non segnali più l'illecito al “superiore gerarchico”, bensì al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. La normativa stabilisce che ogni pubblica amministrazione debba garantire:

- “la non adozione di misure discriminatorie per chi segnala illeciti”;
- “la presenza” all'interno dell'amministrazione, “di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni”;
- “L'anonimato del segnalante”. Nell'ambito del procedimento penale, detta identità “è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.”, mentre nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti “non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria”.

Come già evidenziato in precedenza, il D.Lgs. 231/2001 è stato modificato tramite l'inserimento nell'art. 6 del comma 2-bis, 2-ter, 2-quater ove è sancito che i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono all'art. 2-bis:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalatore;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si

rivelano infondate.

al 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

al 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizioni del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

La piattaforma *Whistleblowing*, si colloca, pertanto, nel solco della norma entrata in vigore a dicembre 2017 ove stabilita la cogenza del sistema e pertanto non più la discrezionalità dell'adozione del medesimo sistema *Whistleblowing* in capo alla amministrazione pubblica o alla società anche di diritto privato con capitale pubblico, ove vigente il Modello 231/2001.

Il dipendente che intenda segnalare condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con Azienda Municipale Gas S.p.A., può rappresentare l'illecito al Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza (di seguito Responsabile), secondo le modalità di cui al “Manuale di segnalazione” in materia di *Whistleblowing*. Con apposte note del maggio 2018 e del mese di luglio 2018 si è pertanto, data contezza ai dipendenti della presenza di una piattaforma visibile al seguente indirizzo: <https://retegasbari.segnalazioni.net/>

Si può accedere, pertanto, da qualsiasi canale internet, e le segnalazioni possono essere effettuate anche dai dipendenti che non hanno fornito un indirizzo email e quindi sono sprovvisti di credenziali.

La segnalazione deve riguardare situazioni della società di illecito intese quali abusi delle funzioni di servizio, anche non rilevanti penalmente, posti in essere o anche soltanto tentati da parte di dipendenti, per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto d'immagine, per la Società medesima.

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. Sono escluse dal procedimento in argomento le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi.

Devono costituire oggetto di segnalazione anche le situazioni di illecito rilevate a carico di collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'amministrazione nonché imprese in outsourcing (con mail del luglio 2018 RPCT ha invitato gli uffici Acquisti e Appalti a procedere a dare notizia di ciò le imprese in outsourcing).

Il Responsabile RPCT svolge una prima istruttoria sui fatti segnalati e nel caso ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, potrà inoltrare la segnalazione a soggetti terzi, per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza, quali il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto o della struttura sovraordinata (solo laddove non vi siano ipotesi di reato), il dirigente della Div. AFC Sez/ Personale, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'Anac.

Come evidenziato in premessa, le tutele previste dall'articolo 6, comma 2 ter del D.LGS 231/2001 si applicano anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di Azienda Municipale Gas Spa, nel caso in cui gli stessi segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con Azienda Municipale Gas Spa. Con nota del 4/5/2018 del RPCT prot. n. 309 si è consegnata a tutti i dipendenti una comunicazione informativa in merito al *Whistleblowing*, chiedendo agli stessi la ricevuta per presa visione e consegna. Agli atti di RPCT è depositato report informativo.

In ultimo, si dà menzione della circostanza secondo la quale Anac ha adottato un sistema aperto a tutti i cittadini per la segnalazione di condotte illecite - *Whistleblowing*. Tale istituto è preordinato alla tutela dell'interesse pubblico e generale, alla legalità ed eticità dell'azione amministrativa.

Il Parlamento Europeo ha approvato, in data 7/10/2019, la nuova direttiva UE n. 1937/2019 sulla "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" approvando alcuni importanti provvedimenti ed in particolare le norme sulla tutela del *whistleblower*.

Entro il 17/12/2021, l'Italia avrebbe dovuto recepire le regole UE sul *whistleblowing*, ora disciplinate nel nostro paese dalla L. 179/2017. Ad oggi, alcun recepimento è avvenuto da parte del Legislatore italiano.

La Normativa prevede tra le altre cose che le aziende, con almeno 50 dipendenti o con fatturato annuale superiore a 10 milioni di euro oltre a tutte quelle società che operano nei settori ad alto rischio come quello finanziario, debbano offrire canali interni di comunicazione per la segnalazione degli illeciti che siano sicuri e che garantiscano la discrezione e l'anonimato per chi segnala e per chi viene segnalato.

Le imprese e le pubbliche amministrazioni dovranno dare la possibilità di denunciare per iscritto ma anche a voce, attraverso linee telefoniche o altri sistemi di comunicazione nonché attraverso incontri privati.

La nuova direttiva protegge gli impiegati da eventuali ritorsioni in seguito alle segnalazioni. In generale, chi divulga informazioni su attività illegali o dannose acquisite nel contesto lavorativo sarà protetto più efficacemente anche attraverso l'accesso a consulenza gratuita e a mezzi di tutela adeguati.

Ci saranno anche obblighi di risposta per autorità ed imprese, che dovranno entro tre mesi fornire risposte e dare seguito alle segnalazioni.

La norma si estenderà a vari soggetti: accanto ai lavoratori dipendenti ci saranno anche i lavoratori autonomi, freelance, consulenti, appaltatori, fornitori ed anche volontari, tirocinanti e richiedenti lavoro. La protezione sarà estesa anche ai membri della famiglia e ai colleghi degli informatori.

Le segnalazioni quindi, per quanto riguarda l'Italia, non saranno più ristrette agli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello adottato dagli enti, ma alle violazioni nelle materie indicate nella Direttiva: appalti pubblici, servizi finanziari, riciclaggi di denaro e finanziamento del terrorismo, protezione dei consumatori, sicurezza dei prodotti, trasporti, reti e sistemi informativi, alimenti mangimi ed animali, tutela ambientale, sicurezza nucleare, salute pubblica, tutela della vita privata, protezione dei dati, norme.

L'ambito regionale europeo è stato in grado di stato in grado di individuare una duplice dimensione dell'istituto del whistleblowing: esso sarebbe infatti non soltanto preordinato a far emergere condotte irregolari o illecite (dimensione *government-oriented*), ma anche a dare sostanza all'esercizio di diritti fondamentali della persona, quali quello di coscienza, di pensiero, di espressione e di essere informata (dimensione *human rights oriented*). Vengono messe in luce le difficoltà applicative dell'istituto negli ordinamenti interni segnatamente italiano, anche tramite un confronto fra la L. 179/2017 (come interpretata nello schema di linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione) e la disciplina contenuta nella direttiva dell'Unione europea 2019/1937.

5.7 Comunicato Anac del 15 gennaio 2019 in materia di Whistleblowing

Con Comunicato del 15 gennaio 2019 l'Anac ha reso noto che sul sito: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/> a partire dal 15 gennaio 2019 è disponibile per il riuso l'applicazione informatica "Whistleblower" per l'acquisizione e la gestione - nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente - delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti, così come raccomandato dal disposto dell'art. 54-bis, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e previsto dalle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 6 del 2015. Le segnalazioni effettuate in forma anonima non sono considerate ai sensi dell'art. 54-bis e sono trattate come segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale. Anac informa che, laddove dalla segnalazione emergessero profili di rilievo penale e di danno erariale, provvederà a trasmettere la segnalazione alle competenti Autorità giudiziarie. La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal

predetto sistema, potrà “dialogare” con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il RPCT può chiedere l’accesso all’identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. “custode dell’identità”).

Dal 3 settembre 2020 è in vigore il nuovo Regolamento di Anac per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro (all’art. 54-*bis* D.Lgs. 165/2001) a seguito della avvenuta pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale (GU - Serie Generale n. 205 del 18.08.2020) Con il nuovo testo si è provveduto a modificare l’intera struttura del Regolamento per consentire all’Autorità Nazionale Anticorruzione di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e per svolgere un ruolo attivo nell’opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche. Ecco le principali novità approvate il 1° luglio 2020 con la Delibera n. 690. Sono state distinte le quattro tipologie di procedimento: il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del comma 1 dell’art. 54-*bis*); il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del comma 6 primo periodo dell’art. 54-*bis*); il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (comma 6 terzo periodo dell’art. 54-*bis*); il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’assenza di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni (comma 6 secondo periodo dell’art. 54-*bis*). In linea con l’impostazione, il Regolamento è strutturato in cinque Capi. Ecco le più importanti novità: Il primo Capo è dedicato alle definizioni: la principale novità qui introdotta riguarda l’art. 1 relativo alle definizioni; in particolare, alla lett. k) del citato articolo, è stata fornita una nozione di misura ritorsiva più ampia rispetto a quella prevista dal Regolamento previgente ma, si ritiene, più in linea sia con le Linee Guida sia con la nuova Direttiva europea in materia di whistleblowing. Il secondo Capo disciplina il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità trasmesse ad Anac ai sensi dell’art. 54-*bis*, comma 1. Le principali novità proposte riguardano l’introduzione di una analitica indicazione degli elementi essenziali della segnalazione di illeciti; il terzo Capo concerne la disciplina relativa al procedimento sanzionatorio avviato sulla base delle comunicazioni di misure ritorsive. In particolare, si è deciso di introdurre una analitica indicazione degli elementi essenziali delle comunicazioni delle misure ritorsive e di regolamentare la facoltà dell’Ufficio di richiedere integrazioni documentali o informative laddove sia necessario acquisire elementi ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione. Inoltre, si è ritenuto di modificare la disciplina relativa alla fase istruttoria, disciplinando la partecipazione del whistleblower al procedimento sanzionatorio avviato dall’Autorità e snellendo l’articolazione del procedimento stesso. Il quarto Capo è dedicato al procedimento sanzionatorio semplificato. In particolare, è stato regolamentato in maniera puntuale il procedimento che l’Autorità può avviare ai sensi dell’art. 54-*bis* comma 6 secondo periodo. L’ultimo

Capo è dedicato alle disposizioni finali: in particolare, è stato stabilito, mediante la previsione di una norma transitoria, che il “Regolamento troverà applicazione ai procedimenti sanzionatori avviati successivamente alla sua entrata in vigore”.

5.8 Adozione di protocolli di legalità per gli affidamenti

Il protocollo di legalità 14.12.12 sottoscritto con la Prefettura di Bari, rappresenta un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Tra le Misura di prevenzione 2021-2023 la Sezione Appalti prevederà di verificare il protocollo sottoscritto.

In attuazione dunque di quanto disposto dall’art.1, co. 17, L. 190/2012, prendendo come riferimento il protocollo di legalità, Azienda Municipale Gas Spa inserisce all’interno di ogni contratto di appalto le clausole nello stesso protocollo richiamate.

Il protocollo infatti richiama le clausole che, ove non rispettate potranno ingenerare la risoluzione del medesimo contratto di Appalto (Sito Azienda Municipale Gas Spa - Società Trasparente - Atti Generali).

L'ambito di applicazione del protocollo interessa gli appalti di lavori di importo pari o superiore ad euro 250.000, i subcontratti di importo pari o superiore ad euro 50.000 ed alcune specifiche tipologie di prestazioni, elencate all'interno del protocollo.

La sezione appalti ha rappresentato ad RPCT che lo stesso, ancorché formalmente scaduto il 14 dicembre 2014, continua ad essere richiamato nelle procedure di appalto (si precisa: negli appalti che ricadono nel suddetto ambito di applicazione), in ragione della previsione di proroga tacita ivi fissata all'art.12.

La medesima sezione ha evidenziato che quest'ultima previsione risulta correlata ad una "previa verifica" che, già da tempo, registra la necessità di un adeguamento delle previsioni fissate nel protocollo al nuovo codice appalti (D.Lgs. 50/2016) ed all'intervenuta operatività della Banca Dati Nazionale Unica per la Documentazione Antimafia. A tale riguardo, ha inoltrato nel 2019 nuova comunicazione alla Prefettura ai fini del rinnovo e dell'adeguamento del protocollo di legalità, rimasta, al pari delle precedenti, inevasa.

5.9 Attribuzione a Azienda Municipale Gas S.p.A. del Rating di legalità

Il Rating di legalità è un tipo di rating etico destinato alle imprese italiane, nato nel 2012. Allo scopo di promuovere in Italia principi etici nei comportamenti aziendali in attuazione alla legge di conversione

del D.L. 29/2012, Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM) in raccordo con i Ministeri della Giustizia e dell'Interno, ha deliberato nel novembre 2012 il Regolamento per definire l'attribuzione del rating di legalità alle imprese operanti nel territorio nazionale con fatturato sopra i 2 milioni di Euro. Del Rating attribuito alle aziende si tiene conto in sede di concessione di finanziamenti pubblici da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché in sede di accesso al credito bancario.

La banca che non concedesse crediti ad una impresa avente rating, sarà tenuta a motivare la scelta con apposita nota alla Banca d'Italia. Per ottenere il rating "di base" (una stella) occorrono alcuni requisiti minimi autocertificati, come l'assenza di misure di prevenzione personale o patrimoniale; misure cautelari personali o patrimoniali per gli amministratori e soci. Oppure, l'assenza di provvedimenti di condanna dell'Autorità e della Commissione europea per illeciti antitrust. Infine, l'assenza di provvedimenti per il mancato rispetto delle leggi sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e violazioni in materia retributiva, contributiva, assicurativa e fiscali. Per salire alla valutazione massima, sino alla terza stella, si richiede il possesso degli altri sei requisiti, tra cui possesso di un organo di controllo efficace ai sensi del sistema di governo e prevenzioni richiesto dal D.Lgs. 231 del 2001; la presenza di acclarati sistemi di *Corporate Social Responsibility* (CSR); fino alla adesione a codici etici di categoria.

Azienda Municipale Gas S.p.A., a far data dal mese di febbraio 2020, ha ottenuto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato il punteggio***. Stante la scadenza, nel mese di febbraio 2022 del rating attribuito ed in considerazione del fatto che nel mese di dicembre 2021 sono mutati gli organi sociali, per scadenza dei termini, si procederà ad aggiornare la compilazione del modulo per attribuzione del nuovo rating di legalità.

5.10 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, L. 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno (ovvero seconde le tempistiche definite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione), redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione. Di questo si è data menzione nella parte introduttiva del presente PTPCT.

Qualora l'organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta. La relazione viene pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente. Tale documento dovrà contenere la reportistica delle misure anticorruzione come individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione nonché le considerazioni sull'efficacia delle previsioni del PTPC e le eventuali proposte di modifica. Le responsabilità a fronte delle prerogative attribuite sono previste corrispondenti responsabilità per il Responsabile della Prevenzione della corruzione. In particolare, l'articolo 1 L. 190/2012:

- al comma 8 stabilisce che “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”;
- al comma 12 prevede che, in caso di commissione all’interno dell’amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde per responsabilità dirigenziale, sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all’immagine della pubblica amministrazione, salvo provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano triennale di prevenzione della corruzione e di aver vigilato sul funzionamento e sull’osservanza dello stesso, nonché di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del medesimo art. 1;
- al comma 14 individua inoltre un’ulteriore ipotesi di responsabilità dirigenziale nel caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano nonché, in presenza delle medesime circostanze, una fattispecie di illecito disciplinare per omesso controllo. Specifiche corrispondenti responsabilità sono previste a carico del Responsabile della Trasparenza e dei Dirigenti con riferimento agli obblighi posti dalla normativa in materia di Trasparenza. In particolare:
- l’articolo 1, comma 33, L. 190/2012 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31 costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell’articolo 1, comma 1, D.Lgs. 198/2009 e va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell’articolo 21 D.Lgs. 165/2001. Eventuali ritardi nell’aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio;
- l’articolo 46, comma 1, D.Lgs. 33/2013 prevede che “l’inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all’immagine dell’amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”.

5.11 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione trasposte nel presente P.T.P.C.T devono essere rispettate da tutti i dipendenti. L’articolo 1, comma 14, L. 190/2012 dispone infatti che “*La violazione, da parte dei dipendenti dell’amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano, costituisce illecito disciplinare*”.

6. MISURE DI TRASPARENZA

6.1 Introduzione

La trasparenza è uno degli elementi centrali della lotta alla corruzione, la cui importanza era già stata sancita, relativamente alle Pubbliche Amministrazioni, dal D.Lgs. 150/2009. Il D.Lgs. 33/2013, ha operato una riorganizzazione degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni già vigenti ed ha introdotto nuovi obblighi ma, soprattutto, ha elevato definitivamente la trasparenza a strumento essenziale per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

6.2 D.Lgs. 33/2013 Sezione Trasparenza - Obiettivi

La presente Sezione ha ad oggetto le misure e le modalità che Azienda Municipale Gas Spa adotta per l'implementazione ed il rispetto della normativa sulla trasparenza, con specifico riguardo alle misure organizzative, alla regolarità e tempestività dei flussi informativi tra i vari soggetti coinvolti nell'adeguamento, alle tempistiche per l'attuazione, alle risorse dedicate e al regime dei controlli finalizzati a verificare l'esistenza e l'efficacia dei presidi posti in essere.

6.3 Principi Normativi

La normativa vigente, con particolare riferimento al D.Lgs. 150/2009, alla L. 190/2012, al D.Lgs. 33/2013, al D.Lgs. 39/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, definisce la trasparenza dell'Amministrazione pubblica come "accessibilità totale" a tutte quelle informazioni che sono ritenute necessarie per "favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità" dell'Amministrazione stessa.

La normativa, peraltro, sottolinea che la trasparenza "costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m) della Costituzione" (art. 11 D.Lgs. 150/2009).

Attraverso l'attuazione dei principi e degli strumenti per la trasparenza si creano le condizioni per un controllo diffuso sull'operato dell'Amministrazione, consentendo alle altre Istituzioni e ai cittadini di verificare il rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

Obiettivi generali della trasparenza, pertanto, sono:

- Responsabilizzare gli amministratori pubblici;
- Ridurre corruzione, illeciti e conflitti di interesse,
- Ottimizzare la gestione delle risorse pubbliche;
- Migliorare la performance delle amministrazioni;

Una delle principali modalità di attuazione di questa nozione di trasparenza è la pubblicazione sui siti istituzionali di una serie di dati individuati non solo da precisi obblighi normativi, ma eventualmente anche in forma autonoma dalla singola Amministrazione:

Tutti questi dati devono trovare posto in una apposita sezione del sito, denominata “Amministrazione trasparente/ Società Trasparente” per fornire alla cittadinanza un punto di accesso informativo chiaro ed esauriente sulle azioni e le strategie di miglioramento dell’Amministrazione ai fini, come si è già detto, del perseguimento degli obiettivi di legalità e buona gestione delle risorse pubbliche.

L’art. 24-*bis* D.L. 90/2014, convertito nella L. 114/2014, modifica l’art. 11 D.Lgs. 33/2013 e ha esteso la disciplina della trasparenza, limitatamente all’attività di pubblico interesse, disciplinata dal diritto nazionale o dall’Unione europea, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle società e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione dei servizi pubblici.

Per quanto riguarda l’applicabilità delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alle società controllate, a quelle partecipate e agli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché agli enti pubblici economici, le modifiche normative sopra citate, unitamente alla disorganicità delle disposizioni della L. 190/2012 e dei decreti delegati che si riferiscono a detti enti e società, hanno indotto l’Anac e il Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF) ad avviare una riflessione comune, finalizzata all’elaborazione di indicazioni condivise sull’applicazione della normativa anticorruzione e della nuova disciplina in materia di trasparenza.

Nel giugno 2015 Anac aveva adottato la determinazione n. 8 “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” che mirano a orientare la società e gli enti nell’applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La determinazione Anac n. 12 del 28 ottobre 2015 raccomandava di inserire il Programma per la trasparenza all’interno del PTPCT come specifica sezione, circostanza prevista solo come possibilità dalla legge (art. 10 comma 2 D.Lgs. 33/2013).

Il D.Lgs. 97/2016 ha revisionato e semplificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. La Delibera Anac n. 1137 del 8.11.2017, ampiamente richiamata in

precedenza ha stabilito, nella tabella A i nuovi ambiti soggettivi e oggettivi dell'adempimento. Il sito della società- società trasparente è rispettoso dell'Allegato A.

La sezione società trasparente ha come obiettivo quello di:

- verificare l'adempimento da parte della società circa gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità dei dati pubblicati;
- controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico;
- segnalare, in relazione alla loro gravità i casi di inadempimento o di inadempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente alla Direzione, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- segnalare gli inadempimenti al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

6.4 Obiettivi strategici e profili organizzatori

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e derivano dal pieno e puntuale adempimento degli obblighi di legge e delle direttive impartite dal Comune di Bari.

Azienda Municipale Gas S.p.A. ha provveduto ad individuare nella responsabile della Sezione legale la struttura incaricata di assicurare il supporto al Vertice Aziendale nella realizzazione della funzione di governo aziendale per l'applicazione delle procedure di trasparenza ed anticorruzione, conferendole l'incarico di Responsabile per la prevenzione corruzione e Trasparenza.

Azienda Municipale Gas S.p.A., intende garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità ed integrità del proprio personale.

Azienda Municipale Gas S.p.A. provvede a considerare, nella valutazione delle performance, i compiti, le responsabilità e gli obiettivi che sono parte del Piano di Prevenzione della Corruzione, di cui il presente Programma costituisce parte integrante, come elementi collegati alla valutazione delle performance collettive e individuali.

6.5 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder ed i risultati di tale coinvolgimento

Azienda Municipale Gas S.p.A. è in costante aggiornamento circa l'adeguamento della Sezione del sito web aziendale Società Trasparente ai dettami normativi che hanno esteso la disciplina della trasparenza, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'Unione Europea, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle società e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici e che sono sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Al fine di sensibilizzare le strutture aziendali e diffondere la cultura della trasparenza, è stato svolto nel 2016, nell'ambito della formazione prevista in materia di prevenzione della corruzione, un ciclo di sessioni formative rivolto al personale dipendente che opera in aree sottoposte a maggiore rischio di commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione: come più volte detto la formazione si è svolta soprattutto nei confronti di color che appartengono alle aree a rischio corruzione, obbligate a pubblicare alcune informazioni circa la loro attività.

Tale attività è proseguita anche nel 2017 con lo scopo di ampliare il numero delle risorse formate alla cultura della trasparenza e dell'integrità. Il Responsabile per la Trasparenza si avvale di una serie di referenti all'interno della Società, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di trasmissione, pubblicazione e aggiornamento dei dati nella Sezione Società Trasparente. I dati oggetto di pubblicazione vengono elaborati dalle sezioni di competenza (tramite l'apposito software digital pa, ovvero altre estensioni, di recente implementazione) ed il Responsabile per la trasparenza svolge la funzione di controllo e monitoraggio in merito agli assolvimenti degli obblighi ed in conformità di quanto previsto dalle norme.

Nel mese di luglio dell'anno 2020 la *software house* che si occupa della piattaforma delle gare telematiche e del Modulo trasparenza ha provveduto a emanare una nuova versione del modulo perfettamente conforme alla Delibera n. 1134 di Anac. Sono stati effettuati nuovi corsi di aggiornamento ai dipendenti delle sezioni che pubblicano in via autonoma i dati di propria pertinenza. Si è poi posto la misura, in capo alla contabilità, di rendere automatici i dati dei pagamenti rispetto ai dati degli affidamenti.

Sono responsabili oltre che dell'elaborazione anche dell'aggiornamento e della trasmissione delle informazioni dei dati oggetto di pubblicazione la maggior parte delle sezioni della Società e nel dettaglio:

- la Sezione personale (attraverso la sua Responsabile) – per le pubblicazioni riguardanti il personale nonché per eventuali affidamenti di collaborazione e consulenza, nonché la organizzazione e le

disposizioni generali della società. Nell'annualità 2017 la sezione personale è diventata referente per Accesso Civico generalizzato. Si ritiene che stante le Nuove Linee guida di Anac già sopra richiamate si provvederà a rivedere la procedura di Accesso civico generalizzato, ad oggi in linea, tuttavia, con quella dell'Ente proprietario - Comune di Bari.

- la Sezione Appalti e Contratti (attraverso il suo responsabile) – per le pubblicazioni riguardanti le gare ed i contratti relativi ai lavori ed alla fornitura di beni e servizi sopra i € 40.000 e tutti i tipi di lavori;
- la Sezione Acquisti (attraverso il suo responsabile) – per le pubblicazioni riguardanti le gare ed i contratti relativi alle forniture di beni e servizi sotto i € 40.000;
- la Sezione Controllo di gestione (attraverso il suo responsabile) per le pubblicazioni riguardanti le performance, i Bilanci preventivi/ la relazione previsionale i rapporti con ARERA;
- la Sezione Impianti e Reti (attraverso il suo responsabile) e la Sezione Codice di rete (attraverso il suo responsabile) per le informazioni che attengono all'attività del servizio pubblico di distribuzione del gas metano, i dati relativi agli Indici di qualità' commerciale del servizio nonché la carta dei Servizi;
- la Sezione Contabilità (attraverso la sua responsabile) per le pubblicazioni riguardanti il bilancio, i dati sui pagamenti all'amministrazione, le relazioni al Bilancio del Collegio dei Revisori dei Conti e la rispondenza dei dati contabili rispetto ai dati pubblicati.

Per le materie di competenza, ogni Responsabile di Sezione ha, in qualità di referente, obblighi di collaborazione, monitoraggio e azione diretta la trasparenza, con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ed aggiornare, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e di tutti gli altri obblighi giuridici collegati e connessi al Programma della trasparenza, parte integrante del PTPCT.

6.6 Iniziative di Comunicazione della Trasparenza

Tutte le sezioni della società collaborano a che gli obblighi in materia della trasparenza siano soddisfatti:

- trasmissione al Comune, in uno con il PTPCT 2021/2023;
- pubblicazione sul sito internet della Società all'interno della Sezione "Società Trasparente";
- comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Società ed all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

- In particolare ogni Referente effettua, con cadenza semestrale, una ricognizione di dati e delle informazioni pubblicate sul link “Società Trasparente”, verificandone la completezza e coerenza con le disposizioni normative vigenti dandone un riscontro al RPCT.
- I Referenti per la trasparenza, ai fini di indirizzare e coordinare gli adempimenti sulla trasparenza e ferma restando la loro responsabilità, possono nominare per ogni struttura, uno o più dipendenti, in qualità di collaboratori per la trasparenza per coadiuvarli nella raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati.
- I collaboratori per la trasparenza partecipano ad incontri formativi per gli aspetti teorici di interpretazione delle norme e di individuazione delle norme e di individuazione dei dati da pubblicare.

6.7 Misure di monitoraggio e vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto delle attività di controllo dell’adempimento da parte del responsabile della trasparenza.

Il Responsabile per la Trasparenza - RPCT effettua l’attività di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi della trasparenza. L’attività consiste nella verifica trimestrale del rispetto degli obblighi di inserimento/aggiornamento e della loro tempistica.

Il monitoraggio delle informazioni presenti in Società Trasparente è effettuato con gradualità operativa, secondo le informazioni già espresse. A tal fine il Responsabile della Trasparenza - RPCT si avvale dell’attività di monitoraggio svolta dai responsabili di sezione.

Il controllo sui dati pubblicati è altresì garantito:

- per mezzo dei report elaborati e trasmessi anche al Comune
- in relazione al diritto di accesso civico ex art. 5 D.Lgs. 33/2013;
- su segnalazioni da parte dell’Anac, dell’OdV o di altro soggetto qualificato;
- nell’ambito dell’attività di monitoraggio del Piano Triennale della Corruzione con riferimento al rispetto dei tempi procedurali ed alla pubblicazione dei risultati del relativo monitoraggio.

6.8 Accesso Civico e Accesso agli atti

Le Misure per assicurare l’efficacia dell’istituto dell’accesso civico secondo il contenuto dell’art 5, comma 1, D.Lgs. 97/2016 sono garantite in virtù della procedura che è pubblicata sul sito della società.

Nell'anno 2019 la società ha adottato un Regolamento sull'accesso agli atti ove regolamentate tutte le forme di accesso sia *ex* D.Lgs. 33/2013, che *ex* L. 241/1990.

6.9 Accesso Civico Generalizzato

L'art.5 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dall'art.6 del D.Lgs. 97/2016, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, ha disposto che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del medesimo decreto. L'esercizio di tale diritto non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente.

Tuttavia, Anac ha emanato le Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, D.Lgs. 33/2013, art. 5-bis, comma 6, D.Lgs. 33/2013 recante «*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*». Delibera n. 1309 del 28.12.2016.

L'istanza di accesso civico generalizzato identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione.

Le Linee Guida sanciscono che le modalità di richiesta debbono essere espressamente sancite in un regolamento che avrà il compito di “fornire un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso”.

La disciplina pertanto dovrà prevedere:

- una sezione dedicata all'accesso documentale;
- una seconda sezione dedicata all'accesso civico (art. 5, comma 1);
- una terza sezione dedicata all'accesso generalizzato, di cui si identificano alcuni contenuti “minimi” (individuazione degli uffici competenti a decidere sulle richieste e della procedura per la valutazione caso per caso delle stesse) (art. 5, co 2);

Azienda Municipale Gas Spa si è dotata di un Regolamento al fine di concentrare la competenza a decidere sulle richieste di accesso in un unico ufficio, che avrà il compito di dialogare con le strutture che detengono i dati richiesti, qualora non siano in suo possesso.

Si ritiene che i principi generali dovranno essere: a seguito della richiesta di accesso, fatti salvi i casi di pubblicazione obbligatoria, se sono individuabili soggetti controinteressati, viene data comunicazione agli stessi con l'invito alla partecipazione al procedimento.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2 D.Lgs. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, la richiesta di accesso civico generalizzato non è sottoposta ad alcuna limitazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata alla Società secondo il modello pubblicato sul medesimo sito della Società e si differenzia dall'accesso civico che è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati secondo le vigenti disposizioni normative che, Azienda Municipale Gas Spa, quale Società controllata dal Comune di Bari ha omesso di pubblicare.

L'accesso civico generalizzato consiste invece nell'accesso a dati e documenti detenuti dalla Società, ulteriori rispetto a quelli oggetto di obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti.

Resta inteso il necessario rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. 33/2013 e, in particolare della disposizione contenuta nell'art. 4, comma 4, secondo la quale “nei casi in cui norme di legge e regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”, nonché di quanto previsto dall'art. 4, comma 6, del medesimo decreto che prevede un divieto di diffusione di dati idonei a rilevare lo stato di salute e la vita sessuale”.