



AZIENDA MUNICIPALE GAS S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

(Contiene la Parte Generale. Pubblicazione Parte Speciale omessa)

*aggiornato al 22 febbraio 2024
con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 20/24 del 22.2.2024.*

INDICE

PARTE GENERALE

1.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	4
1.1	Il Modello di responsabilità da reato della Società o Ente	4
1.1.1	Reati per i quali è prevista la responsabilità da reato della Società o Ente	5
1.1.2	Il D.lgs. 231/2001 e il fenomeno corruttivo ex L. 190/2012	13
1.1.3	Le sanzioni applicabili	16
1.1.4	Responsabilità della Società e vicende modificative	19
1.1.5	L'adozione del Modello Organizzativo, quale circostanza esimente della responsabilità amministrativa da reato	20
1.1.6	La costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	22
1.2	La tutela del Whistleblower	27
2.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto da Retegas Bari	30
2.1	Inquadramento normativo	30
2.2	Finalità del Modello	34
2.2	Costruzione del Modello	36
2.2.1	Struttura del Modello	37
2.2.2	Adozione del Modello nell'ambito della Retegas Bari	38
2.2.3	Attuazione del Modello all'interno della Retegas Bari	38
2.2.4	Destinatari del Modello	39
2.2.5	Il Codice Etico	40
2.2.6	Organismo di Vigilanza	41
2.2.7	Comunicazione e Formazione	43
2.2.7.1	Informativa ai soggetti terzi, esterni alla compagine della Società	44
2.2.7.2	I flussi informativi che coinvolgono l'Organismo di Vigilanza	45
2.2.8	Sistema disciplinare	48
2.2.9	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	49
2.2.10	Linee guida per la gestione del conflitto di interesse	52
3.	Il Modello di <i>Governance</i> ed il Sistema Organizzativo	55
3.1	Il Modello di <i>Governance</i> di Retegas Bari	55
3.2	Struttura Organizzativa di Retegas Bari	61
3.3	Descrizione delle deleghe e individuazione dei soggetti 'apicali' e 'subalterni'	65
4.	Identificazione delle aree della Società a rischio reato (<i>Risk Assessment</i>) e verifica dei sistemi di controllo esistenti (<i>Gap Analysis</i>)	67
4.1	<i>Risk Assessment</i> e <i>Gap Analysis</i>	67
5.	Comunicazione e Formazione	76
5.1	Diffusione del Modello	76
5.2	Formazione e addestramento sul Modello e sui Protocolli etico-organizzativi	77

PARTE SPECIALE [omissis]

Protocolli etico-organizzativi

PRO.1 – Prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione

PRO.2 – Prevenzione dei reati societari

PRO.3 – Prevenzione reati omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

PRO.4 – Prevenzione dei reati ambientali

PRO.5 – Prevenzione dei reati informatici e trattamento illecito dei dati

PRO.6 – Prevenzione dei reati in materia di diritto d'autore

PRO.7 – Prevenzione dei reati di induzione a non rendere dichiarazioni mendaci o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

PRO.8 – Prevenzione dei reati tributari

PRO.9 – Prevenzione dei reati in materia di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio

PRO.10 – Prevenzione reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

PRO.11 – Prevenzione dei reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

PRO.12 – Prevenzione dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

PRO.13 – Prevenzione dei reati contro il patrimonio culturale

PRO.14 – Prevenzione dei reati di criminalità organizzata

ALLEGATI

1. Mappatura Aree a rischio **[omissis]**
2. Codice Etico
3. Sistema Disciplinare
4. Statuto dell'Organismo di Vigilanza
5. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1 Il Modello di responsabilità da reato della Società o Ente

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”*, è stata introdotta nell'ordinamento vigente la c.d. *responsabilità amministrativa da reato* degli Enti e, più in generale, degli altri soggetti, (se pubblici, solo economici) forniti o meno di personalità giuridica, che esso descrive all'art. 1.

Con quest'intervento normativo, l'ordinamento interno si adegua alle numerose Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, rispettivamente, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri, e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In riferimento a questa importante cornice normativa di matrice sovranazionale, il decreto ha imposto agli Enti di cui al citato art.1, l'adozione di protocolli e procedure di auto-controllo, rispetto alla prevenzione delle ipotesi di reato riconsiderate dalla stessa normativa, quali fonti della responsabilità da reato dell'Ente.

Qualora, cioè, esse accadano e la loro realizzazione sia imputabile alla mancata diligente ed efficace attuazione di questo corpo auto normativo penal-preventivo di cui l'Ente deve essersi

nel frattempo dotato, può derivarne l'accertamento della responsabilità da parte dello stesso giudice competente a conoscere e punire gli autori individuali del reato.

Come è immediatamente evidente, per il novero dei reati selezionati da Decreto Legislativo n. 231 del 2001, si realizza un notevole ampliamento delle figure responsabili, essendosi affiancata alla tradizionale punibilità delle persone fisiche, autori materiali dell'illecito, anche quella dell'Ente che abbia tratto vantaggio dal reato, o nel cui interesse questo sia stato commesso (art. 5), anche per i reati ad esso riferibili commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato (art. 4).

1.1.1 Reati per i quali è prevista la responsabilità da reato della Società o Ente

La responsabilità da reato dell'Ente è circoscritta dal D. Lgs. n. 231/2001, attraverso due distinte cornici normative; la prima, di matrice soggettiva, è relativa all'individuazione dei soggetti di cui, ai sensi del Decreto, rilevano le condotte costituenti reato, in riferimento alle funzioni dell'Ente da essi svolte. La seconda di carattere oggettivo, evidenzia come la responsabilità della Società, sorga in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte dei soggetti individuati nel Decreto, nell'interesse o a vantaggio della Società medesima. Occorre chiarire, quindi, che la responsabilità amministrativa della Società non è configurabile in conseguenza della commissione di tutti i reati previsti nell'ordinamento, bensì solo con riferimento ad alcune fattispecie criminose, espressamente indicate dal Legislatore.

La Società, pertanto, è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- **persone fisiche che rivestono posizioni cc.dd. “apicali”** (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione e il controllo, ex art. 5 d.lgs. n.231/2001).
- **persone fisiche cc.dd. “sottoposte”** alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati (ex art. 5 d.lgs. n.231/2001), ovvero i dipendenti della Società.

Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'“**interesse**” ha un'indole soggettiva. Esso si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta. A riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, considerando la componente finalistica della condotta (Cass, II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020). Il concetto di “**vantaggio**” si caratterizza come il complesso dei benefici, soprattutto di carattere patrimoniale, tratti dal reato, anche in termini di risparmio di spesa. Con particolare riferimento ai reati di natura colposa, tra i quali figurano in modo particolare quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*) e i reati ambientali (art. 25-*undecies*), la giurisprudenza ha ritenuto che l'interesse o vantaggio dell'Ente possa ravvisarsi, ad esempio, nel risparmio di costi per la sicurezza o nell'incremento della produttività sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici (cfr. Cass., IV Sez. pen., sent. n. 16713/2018, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 48779/2019, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020). In riferimento, all'ambito oggettivo del reato, la responsabilità della Società sussiste solo rispetto alle figure criminose per le quali essa è espressamente prevista, secondo la clausola di tassatività dettata dall'art. 2 d.lgs. n. 231/01.

Il novero dei reati presupposto della responsabilità della Società è quello individuato dalla cd. *parte speciale* del Decreto costituita dalla sezione terza (artt. 24 e ss.).

Con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, si allarga in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing (in precedenza limitato alle sole imprese dotate di modello organizzativo, ai sensi del D.lgs. 231/2001) e vengono introdotte le c.d. “segnalazioni esterne”. L’ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione, diventa l’unico soggetto competente a valutare tali segnalazioni e l’eventuale applicazione delle sanzioni amministrative, sia per quanto riguarda il settore pubblico che per il settore privato.

In particolare, i cd. reati presupposto ai fini della responsabilità della Società previsti dai predetti articoli sono i seguenti:

Norma di riferimento	Reato presupposto
<p>Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) <i>(modificati dalla L.n.190/2012, dal D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, dalla DL n. 13 del 25 febbraio 2022 e dalla L. n.137/2023)</i></p>	<p>Art. 316 bis c.p. - (Malversazione di erogazioni pubbliche) Art. 316 ter c.p. - (Indebita percezione di erogazioni pubbliche) Art. 640 c.p. - (Truffa) Art. 640 bis c.p. - (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche) Art. 640 ter c.p. - (Frode informatica) Art. 2 Legge 898/1986 - (Frodi in agricoltura) Art. 314 c.p. - (Peculato) Art. 316 c.p. - (Peculato mediante profitto dell'errore altrui) Art. 317 c.p. - (Concussione) Art. 318 c.p. - (Corruzione per l'esercizio della funzione) Art. 319 c.p. - (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio) Art. 319 bis c.p. - (Circostanze aggravanti) Art. 319 ter c.p. - (Corruzione in atti giudiziari) Art. 319 quater c.p. - (Induzione indebita a dare o promettere utilità) Art. 320 c.p. - (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) Art. 321 c.p. - (Pene per il corruttore) Art. 322 c.p. - (Istigazione alla corruzione) Art. 322 bis c.p. - (Peculato, concussione, induzione a dare o a promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) Art. 322 quater c.p. - (Riparazione pecuniaria) Art. 323 c.p. - (Abuso d'ufficio) Art. 346 bis c.p. - (Traffico di influenze illecite) Art. 353 c.p. - (Turbata libertà degli incanti) Art. 353-bis c.p. - (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente) Art. 356 c.p. (Frode in pubbliche forniture)</p>
<p>Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento (art. 25-bis) <i>(introdotta dal D.L. n.350/2001, L. n.409/2001, L. n.99/2009, D.Lgs. n.125/2016)</i></p>	<p>Art. 453 c.p. - (Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate) Art. 454 c.p. - (Alterazione di monete) Art. 455 c.p. - (Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate) Art. 457 c.p. - (Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede) Art.459 c.p. - (Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati) Art. 460 c.p. - (Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo) Art. 461 c.p. - (Fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata) Art. 464 c.p. - (Uso di valori di bollo contraffatti o alterati) Art. 473 c.p. - (Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero brevetti, modelli e disegni) Art. 474 c.p. - (Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi) Art. 493 ter c.p. - (Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento) Art. 512 bis c.p. - (Trasferimento fraudolento di valori)</p>
<p>Delitti contro l'industria e il commercio (art.25-bis.1) <i>(introdotta dalla L. n.99/2009)</i></p>	<p>Art. 513 c.p. - (Turbata libertà dell'industria o del commercio) Art. 513 bis c.p. - (Illecita concorrenza con minaccia o violenza) Art. 514 c.p. - (Frodi contro le industrie nazionali) Art. 515 c.p. - (Frodi nell'esercizio del commercio) Art. 516 c.p. - (Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine) Art. 517 c.p. - (Vendita di prodotti industriali con segni mendaci) Art. 517 ter c.p. - (Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale) Art. 517 quater c.p. - (Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari)</p>

Norma di riferimento	Reato presupposto	
<p>Reati societari (art. 25-ter) (introdotta D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n.190/2012 e dalla L.69/2015 e, successivamente, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023)</p>	Art. 2621 c.c. - (False comunicazioni sociali)	
	Art. 2621 bis c.c. - (Fatti di lieve entità)	
	Art. 2622 c.c. - (False comunicazioni sociali delle società quotate)	
	Art. 2625 c.c. - (Impedito controllo)	
	Art. 2626 c.c. - (Indebita restituzione dei conferimenti)	
	Art. 2627 c.c. - (Illegale ripartizione degli utili e delle riserve)	
	Art. 2628 c.c. - (Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante)	
	Art. 2629 c.c. - (Operazioni in pregiudizio dei creditori)	
	Art. 2629 bis c.c. - (Omessa comunicazione del conflitto d'interessi)	
	Art. 2632 c.c. - (Formazione fittizia del capitale)	
	Art. 2633 - (Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori)	
	Art. 2635 c.c. - (Corruzione tra privati)	
	Art. 2635 bis c.c. - (Istigazione alla corruzione tra privati)	
	Art. 2635 ter c.c. - (pene accessorie)	
	Art. 2636 c.c. - (Illecita influenza sull'assemblea)	
	Art. 2637 c.c. - (Aggiotaggio)	
	Art. 2638 c.c. - (Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza)	
	Art. 54 D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 - False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare	
	<p>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti contro la personalità individuale (artt. 25-quater, 25-quater1 e 25-quinquies) (introdotti L. n.7/2003; dalla L. n.228/2003, L. n.38/2006, L. n.7/2006, L.n. 199/2016, L. n. 60/2023)</p>	Art. 270 c.p. - (Associazioni sovversive)
		Art. 270 bis c.p. - (Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico)
Art. 270 bis 1 c.p. - (Circostanze aggravanti e attenuanti)		
Art. 270 ter c.p. - (Assistenza agli associati)		
Art. 270 quater c.p. - (Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale)		
Art. 270 quater1 c.p. - (Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo)		
Art. 270 quinquies c.p. - (Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale)		
Art. 270 quinquies 1 c.p. - (Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo)		
Art. 270 quinquies 2 c.p. - (Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro)		
Art. 270 sexies c.p. - (Condotte con finalità di terrorismo)		
Art. 280 c.p. - (Attentato per finalità terroristiche o di eversione)		
Art. 280-bis c.p. - (Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi)		
Art. 289-bis c.p. - (Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione)		
Art. 289-ter c.p. - (Sequestro di persona a scopo di coazione)		
Art. 302 c.p. - (Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primi e secondi)		
Art. 304 c.p. - (Cospirazione politica mediante accordi)		
Art. 305 c.p. - (Cospirazione politica mediante associazione)		
Art. 306 c.p. - (Banda armata: formazione e partecipazione)		
Art. 307 c.p. - (Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata)		
Art. 1 D.L. 15.12.1979 n. 625 conv. con mod. nella L. 6.2.1980 n. 15 - (Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica)		
Art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. New York 9.12.1999		
Art. 583-bis c.p. - (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)		
Art. 600 c.p. - (Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù)		
Art. 600-bis c.p. - (Prostituzione minorile)		
Art. 600-ter c.p. - (Pornografia minorile)		
Art. 600-quater c.p. - (Detenzione di materiale pornografico)		
Art. 600-quater 1 c.p. - (Pornografia virtuale)		
Art. 600-quinquies c.p. - (Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile)		
Art. 601 c.p. - (Tratta di persone)		
Art. 601 bis c.p. - (Traffico di organi prelevati da persona vivente)		
Art. 602 c.p. - (Acquisto e alienazione di schiavi)		
Art. 603-bis c.p. - (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)		
Art. 609- undecies c.p.- (Adescamento di minorenni)		
Art. 613-bis c.p. - (Tortura)		
Art. 613-ter c.p. - (Istigazione del pubblico ufficiale a commettere tortura)		

Norma di riferimento	Reato presupposto
<p>Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies) (introdotti dal D.lgs. n. 37/2004; L. n.62/2005) e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 dicembre 2021]</p>	Art. 184 D.lgs. 24.2.1998 n.58 - (Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate)
	Artt. 185 e 187-ter D.lgs. 24.2.1998 n.58 - (Manipolazione del mercato)
	Art. 187-bis D.lgs. 24.2.1998 n.58 - (Abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate)
	Art. 187-ter.1 D.lgs. 24.2.1998 n.58 - (Sanzioni relative alle violazioni delle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014)
	Art. 187-quinquies D.lgs. 24.2.1998 n.58 - (Responsabilità dell'ente)
	Art. 14 REG. EU. N. 596/2014 - (Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate)
	Art. 15 REG. EU. N. 596/2014 - (Divieto di manipolazione del mercato)
<p>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies) (introdotti dalla L. n.123/2007)</p>	Art. 589 c.p. - (Omicidio colposo)
	Art. 590 comma 3 c.p. - (Lesioni personali colpose Art. 583 c.p. "Circostanze aggravanti")
	Art. 55 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 - (Sanzioni per il datore di lavoro ed il dirigente)
<p>Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies) (introdotti dalla L. n.231/2007, modificato L.186/2014, D.Lgs.n.195 del 8 novembre 2021)</p>	Art. 648 c.p. - (Ricettazione)
	Art. 648-bis c.p. - (Riciclaggio)
	Art. 648-ter c.p. - (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita)
	Art.648-ter1 c.p. - (Autoriciclaggio)
<p>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1) (introdotti dal D.Lgs. n. 184/2021 e modificati dalla L. n.137/2023)</p>	Art. 493-ter c.p. - (Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti)
	Art. 493-quater c.p. - (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti)
	Art. 512-bis c.p. - (Trasferimento fraudolento di valori)
	Art. 640-ter c.p. - (Frode informatica)
<p>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies) (introdotti dalla L. n.99/2009)</p>	Art.171 legge del 22 aprile del 1941, n.633 - (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio)
	Art.171-bis legge del 22 aprile del 1941, n.633 - (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio)
	Art.171-ter legge del 22 aprile del 1941, n.633 - (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio)
	Art.171-septies legge del 22 aprile del 1941, n.633 - (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio)
	Art.171-octies legge del 22 aprile del 1941, n.633 - (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio)
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies) (introdotti dalla L. n.116/2009, rinumerato dal d.lgs. N121/2011)</p>	Art. 377 bis c.p. - (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)
<p>Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis) (introdotti dalla L. n.48/2008, modificato dal D.Lgs n.7e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019)</p>	Art. 491-bis c.p. - (Documenti informatici)
	Art. 615-ter c.p. - (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico)
	Art. 615-quater c.p. - (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici)
	Art. 615-quinquies c.p. - (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico)
	Art. 617-quater c.p. - (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche)
	Art. 617-quinquies c.p. - (Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche)
	Art. 635-bis c.p. - (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici)
	Art. 635-ter c.p. - (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità)
	Art. 635-quater c.p. - (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici)
	Art. 635-quinquies c.p. - (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità)
	Art. 640-quinquies c.p. - (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica)
Art. 1 c. 11 D.L. 105/2019 - (Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica)	

Norma di riferimento	Reato presupposto	
<p>Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) (introdotti dalla L. n.94/2009, modificato dalla L.69/2015, D.Lgs.n.21/2018 e Legge n.60 del 24 maggio 2023)</p>	Art. 416 c.p. - (Associazione per delinquere)	
	Art. 416-bis c.p. - (Associazione di tipo mafioso anche straniera)	
	Art. 416-bis 1 c.p. - (Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose)	
	Art. 416-ter c.p. - (Scambio elettorale politico-mafioso)	
	Art. 630 c.p. - (Sequestro di persona a scopo di estorsione)	
	Art. 2 legge 18 aprile 1975, n.110 - (Armi e munizioni comuni da sparo)	
	Art. 407 c.p. - (Termini di durata massima delle indagini preliminari)	
	Art. 73 decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309 - (Produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope)	
	Art. 74 decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309 - (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope)	
	<p>Reati ambientali (art. 25-undecies) (D.Lgs n.121/2011, L.n.68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018)</p>	Art. 452 bis c.p. - (Inquinamento ambientale)
		Art. 452 quater c.p. - (Disastro ambientale)
		Art. 452 quinquies c.p. - (Delitti colposi contro l'ambiente)
		Art. 452 sexies c.p. - (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività)
Art. 452 octies c.p. - (Circostanze aggravanti)		
Art. 452 quaterdecies c.p. - (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)		
Art. 727 bis c.p. - (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette)		
Art. 733 bis c.p. - (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)		
Art. 1 della Legge 7 febbraio 1992, n.150 - (Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione, nonché commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica)		
Art. 2 della Legge 7 febbraio 1992, n.150 - (Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione, nonché commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica)		
Art. 3-bis della Legge 7 febbraio 1992, n.150 - (Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione, nonché commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica)		
Art. 137 del d. lgs del 3 aprile 2006, n.152 - (Tutale delle acque)		
Art. 103 del d. lgs del 3 aprile 2006, n.152 - (Tutale delle acque)		
Art. 104 del d. lgs del 3 aprile 2006, n.152 - (Tutale delle acque)		
Art. 107 del d. lgs del 3 aprile 2006, n.152 - (Tutale delle acque)		
Art. 108 del d. lgs del 3 aprile 2006, n.152 - (Tutale delle acque)		
Art. 256 del d.lgs del 3 aprile 2006, n. 152 - (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata)		
Art. 257 del d.lgs del 3 aprile 2006, n. 152 - (Bonifica dei siti)		
Art. 258 del d.lgs del 3 aprile 2006, n. 152 - (Violazione degli obblighi di comunicazione di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari)		
Art. 259 del d.lgs del 3 aprile 2006, n. 152 - (Traffico illecito di rifiuti)		
Art. 260 bis del d.lgs del 3 aprile 2006, n. 152 - (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti)		
Art. 279 del d.lgs del 3 aprile 2006, n. 152 - (Sanzioni)		
Art. 3 della Legge 28 dicembre 1993, n. 549 - (Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente)		
Art.8 del decreto legislativo del 6 novembre 2007 n. 202 - (Inquinamento doloso)		
Art.9 del decreto legislativo del 6 novembre 2007 n. 202 - (Inquinamento colposo)		

Norma di riferimento	Reato presupposto
<p>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare <i>(art. 25-duodecies)</i> <i>(introdotti dal D.lgs. n. 109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017 e dal DL 20/2023)</i></p>	Art. 22 comma 12 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286- (Impiego di lavoratori irregolari)
	Art. 12 commi 1,3,3-bis,3-ter, 5 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286- (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine)
	Art. 12-bis D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 - (Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina)
	Art. 22 comma 12-ter D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286- (Sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente)
<p>Reati di razzismo e xenofobia <i>(art. 25-terdecies)</i> <i>(introdotti dalla Legge Europea n. 167/2017 e modificati dal D.Lgs.n.21/2018)</i></p>	Art. 604-bis c.p. - (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa)
	Art. 604-ter c.p. - (Circostanza aggravante)
<p>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati <i>(art. 25-quaterdecies)</i> <i>(introdotta dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39)</i></p>	Artt. 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401
<p>Reati Tributari <i>(art. 25-quinquiesdecies)</i> <i>(introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e modificati dal D.Lgs.n.75/2020 e dal D.Lgs.n.156/2022)</i></p>	Art. 2 c.1, 2 c. 2-bis D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74 - (Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti)
	Art. 3 D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74 - (Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici)
	Art. 8 c.1, 8 c. 2-bis D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74 - (Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti)
	Art. 10 D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74 - (Occultamento o distruzione di documenti contabili)
	Art. 11 D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74 - (Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte)
	Art. 4 D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74 - (Dichiarazione infedele)
	Art. 5 D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74 - (Omessa dichiarazione)
Art. 10-quater D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74 - (Indebita compensazione)	
<p>Delitti di Contrabbando <i>(art. 25-sexiesdecies)</i> <i>(introdotta dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75)</i></p>	Art. 282 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali)
	Art. 283 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine)
	Art. 284 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando nel movimento marittimo delle merci)
	Art. 285 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea)
	Art. 286 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando nelle zone extra-doganali)
	Art. 287 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali)
	Art. 288 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando nei depositi doganali)
	Art. 289 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione)
	Art. 290 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti)
	Art. 291 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea)
	Art. 291-bis DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Contrabbando di tabacchi lavorati esteri)
	Art. 291-ter DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri)
	Art. 291-quater DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri)
	Art. 292 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Altri casi di contrabbando)
	Art. 295 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Circostanze aggravanti del contrabbando)
Art. 296 DPR 23 gennaio 1973 n. 43 - (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca)	

Norma di riferimento	Reato presupposto
Delitti contro il Patrimonio Culturale (art. 25-septiesdecies) <i>(introdotto dalla Legge del 9 marzo 2022 n. 22)</i>	Art. 518-bis c.p. - (Furto di beni culturali)
	Art. 518-ter c.p. - (Appropriazione indebita di beni culturali)
	Art. 518-quater c.p. - (Ricettazione di beni culturali)
	Art. 518-octies c.p. - (Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali)
	Art. 518-novies c.p. - (Violazioni in materia di alienazione di beni culturali)
	Art. 518-decies c.p. - (Importazione illecita di beni culturali)
	Art. 518-undecies c.p. - (Uscita o esportazione illecite di beni culturali)
	Art. 518-duodecies c.p. - (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici)
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies) <i>(introdotto dalla Legge del 9 marzo 2022 n. 22)</i>	Art. 518-terdecies c.p. - (Contraffazione di opere d'arte)
	Art. 518-sexies c.p. - (Riciclaggio di beni culturali)
	Art. 518-terdecies c.p. - (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)

1.1.2 Il D.lgs. 231/2001 e il fenomeno corruttivo ex L. 190/2012

Retegas Bari – Azienda Municipale Gas S.p.A. (di seguito anche “Retegas” o “la Società”) gestisce il servizio pubblico della distribuzione del Gas Metano nel Comune di Bari. Pertanto, è evidente che la Società vada considerata quale soggetto incaricato di pubblico servizio, secondo quanto previsto dal nostro ordinamento.

Tale qualifica soggettiva comporta l’applicazione di tutte le disposizioni penalistiche riferite ai predetti soggetti, in particolare dei delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal Titolo II, del Libro II del Codice Penale.

Questa categoria di reati, come è noto, è stata oggetto di attenzione sul finire della XVI[°] Legislatura, con l’approvazione della Legge 190/2012 e le sue successive specificazioni. Il fine delle riforme attuate era quello di porre rimedio al fenomeno corruttivo, al di là delle singole e specifiche fattispecie di reato.

La Società è ben consapevole che il concetto di corruzione inquadrato dalla l. 190/2012 è inteso in senso più ampio rispetto a quello emergente dal D.Lgs. 231/2001, il quale infatti comprende tra i reati presupposto solo alcuni di quelli contro la Pubblica Amministrazione.

Pertanto, al fine di ottenere un Modello Organizzativo specificamente improntato alla prevenzione della corruzione è opportuno dedicare attenzione anche ai reati non normativamente ricompresi tra quelli presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001:

- **Utilizzazione di invenzioni e scoperte conosciute per ragioni d'ufficio (art. 325 c.p.)**

Il delitto in esame è integrato dalla condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di un pubblico servizio che utilizza, a profitto proprio o altrui, invenzioni, scoperte scientifiche o nuove applicazioni industriali destinate a rimanere segrete e delle quali sia venuto a conoscenza per ragione dell'ufficio o del servizio.

- **Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326 c.p.)**

Il reato, che può essere commesso anche nella forma dell'agevolazione colposa, è integrato dalla condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di un pubblico servizio che rivela notizie di ufficio, le quali debbono rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, commettendo il fatto in violazione dei doveri inerenti alle funzioni o al servizio esercitato, o comunque abusando della qualità rivestita, ovvero è integrato dalla condotta del pubblico ufficiale o incaricato di un pubblico servizio che si avvale illegittimamente di notizie di ufficio, le quali debbono rimanere segrete, al fine di procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale o al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto.

- **Rifiuto d'atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)**

Il reato in esame comprende due distinte e autonome fattispecie incriminatrici che disciplinano, la prima, l'indebito rifiuto di un'attività "qualificata", per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, "indifferibile" e "doverosa" e, la seconda, l'omissione di un atto della pubblica amministrazione espressamente richiesto, con "messa in mora" del funzionario competente alla sua adozione, da parte di chi abbia interesse al suo compimento e la mancata risposta sulle ragioni del ritardo.

- **Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)**

Il reato in esame è integrato dalle condotte dirette a turbare la regolarità d'un servizio pubblico o di pubblica necessità mediante l'interruzione di esso ovvero mediante la sospensione del lavoro negli stabilimenti, uffici o aziende ovvero del servizio da parte di coloro che esercitano imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità.

Consapevole dell'importanza di prevenire e reprimere i succitati reati, non costituenti presupposto della responsabilità amministrativa in capo agli enti, la Società ha inteso improntare le linee guida, le azioni, gli indirizzi ed i programmi definiti dal proprio Modello Organizzativo alla riduzione nella massima misura possibile del rischio di fenomeni corruttivi.

1.1.3 Le sanzioni applicabili

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, previste dall'art. 9 del Decreto sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria, che consegue sempre al riconoscimento della responsabilità della Società, viene applicata con il sistema delle quote, come disposto dall'art. 11. Il giudice è chiamato ad effettuare un giudizio, volto a determinare autonomamente: i) il numero delle "quote", calcolato in ragione della gravità del fatto e del comportamento (antecedente e successivo) assunto dalla Società, e ii) l'importo unitario della singola quota, fissato in ragione delle condizioni economico-patrimoniali dell'Ente stesso, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione".

Le sanzioni interdittive sono state invece previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Affinché possano essere irrogate però, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reato, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" della Società stessa, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (art. 13).

In particolare le sanzioni interdittive, (*ex art. 9, secondo comma*) sono:

1. l'interdizione dall'esercizio delle attività;

2. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nel caso in cui sussistano i presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva che determini l'interruzione dell'attività della Società, il giudice ne dispone il commissariamento ogniqualvolta:

- l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- ovvero l'interruzione dell'attività della Società possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il tenore afflittivo di questo “*armamentario*” sanzionatorio è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari, già nella fase delle indagini preliminari.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo alle Società, qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

Tanto nel caso di irrogazione di pene pecuniarie che in quello di pene interdittive, l'orientamento "preventivo" del sistema complessivamente delineato dal Decreto si evince dal fatto che sia l'attività riparatoria, che la regolarizzazione "post factum" da parte della Società coinvolta, consentono di diminuire il "quantum" della sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art.12, ovvero di escludere l'applicazione di sanzioni interdittive (art. 17).

La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art. 19 del Decreto.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo, nel caso in cui, nei confronti della Società venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

È da segnalare altresì che le predette misure cautelari, per loro natura, vengono applicate senza alcun contraddittorio preventivo e non presuppongono l'accertamento della responsabilità della Società, ma solo l'esistenza di gravi indizi.

Quanto alle norme processuali, il Decreto Legislativo in esame prevede che, competente all'accertamento e all'applicazione delle sanzioni amministrative *de quibus* sia lo stesso Giudice penale chiamato a giudicare la sussistenza dei cosiddetti reati presupposto (artt. 34 e seguenti D.lgs. n. 231 del 2001). E' inoltre prevista la possibilità nel corso delle indagini di applicare misure cautelari (tra cui misure interdittive, quali il sequestro preventivo e/o conservativo) nei confronti della Società (artt. 45 e seguenti D.lgs. n. 231 del 2001).

1.1.4 Responsabilità della Società e vicende modificative

Il Decreto prevede che, in caso di trasformazione della Società, resti ferma la responsabilità della Società trasformata per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione della Società, anche per incorporazione, la Società che ne risulta risponde dei reati dei quali si siano resi responsabili le Società partecipanti alla fusione, ed allo stesso saranno applicate le sanzioni pecuniarie e interdittive per gli illeciti amministrativi dipendenti da tali reati.

In caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, e la responsabilità solidale delle società beneficiarie si aggiunge a quella della società scissa. In caso di scissione totale, le società o Enti beneficiari della scissione rispondono (in solido tra loro) della sanzione pecuniaria per gli illeciti amministrativi commessi, anteriormente alla scissione, dalla Società scissa. Nella scissione sia totale che parziale, ciascuna Società o Ente beneficiario della scissione risponde nei limiti del patrimonio netto ad essa trasferito. Risponde dell'obbligazione pecuniaria oltre tale limite, se necessario, la Società o Ente a cui sia stato trasferito, anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto, si applicano ai soli Enti ai quali è rimasto (ipotesi riferibile alla sola scissione parziale) ovvero è stato trasferito (in tutti i casi di scissione), anche soltanto in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

In caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria (salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente, e nei limiti del valore dell'azienda ceduta). Il cessionario è tenuto a pagare le sanzioni pecuniarie a condizione che il debito risulti dai libri contabili obbligatori e che il cessionario sia, comunque, a conoscenza degli illeciti amministrativi antecedentemente commessi. Lo stesso vale nelle ipotesi di conferimento d'azienda. Non si applicano, in ogni caso, al cessionario le sanzioni interdittive.

1.1.5 L'adozione del Modello Organizzativo, quale circostanza esimente della responsabilità amministrativa da reato

L'articolo 6 del Decreto prevede comunque, una specifica esimente dalla responsabilità amministrativa da reato, per cui l'Ente non è responsabile e quindi non può incorrere nelle predette sanzioni, qualora dimostri che:

1. l'Organo Dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (cd. Modello Organizzativo);
2. abbia affidato, ad un organo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione;

4. non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

Se è vero, insomma, che dalla commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere una responsabilità a carico dell'Ente, è altrettanto vero che simile responsabilità ricorre solo allorché all'Ente stesso possa imputarsi una c.d. '*colpa di organizzazione*', vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il Modello Organizzativo di cui sopra), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti apicali e subalterni.

Un'ulteriore precisazione è ricavabile dagli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001: se il fatto è stato commesso da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti, la colpa d'organizzazione si presume e spetta dunque all'Ente provarne l'insussistenza; se invece il fatto è stato commesso da dipendenti, la colpa d'organizzazione va provata da parte di chi invece (nel processo penale, il pubblico ministero) ne sostiene il ricorrere.

Il Decreto prevede (art. 6), inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze di efficace ed efficiente attuazione:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
6. prevedere uno o più canali che consentano, in riservatezza, ai soggetti apicali o dipendenti di segnalare condotte illecite rivelanti ai sensi del Decreto 231/2001 poste essere all'interno dell'Ente, o violazioni del presente Modello Organizzativo

La formulazione delle regole cautelari e delle procedure che devono confluire nel modello di organizzazione e gestione dell'attività della Retegas Bari. deve, non solo assicurare la prevenzione dei fatti di reato da parte dei soggetti responsabili nell'esercizio delle loro funzioni, ma anche regolare l'opportuna azione di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, in riferimento al fondamentale criterio di assicurare un giudizio di idoneità da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all' "esonero" di responsabilità dell'Ente. Detta efficacia esonerante, non potrà essere raggiunta se non a seguito dell'adozione dei protocolli preventivi.

1.1.6 La costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

In un quadro siffatto, la messa a punto, l'adozione e l'applicazione del "Modello Organizzativo", rappresenta se non un vero e proprio obbligo giuridico, quanto meno un onere (dovere libero) ed una necessità per gli Enti che vogliano operare con la ragionevole certezza di non essere coinvolti nel meccanismo sanzionatorio previsto dal decreto.

E' altrettanto chiaro tuttavia che la disciplina dettata dal D.lgs. n. 231/2001 chiama in causa tutti i dipendenti e gli operatori degli Enti. Nei loro confronti, anzi, il rispetto delle procedure e dei principi indicati dal modello rappresenta un obbligo imprescindibile, il cui pieno e leale assolvimento essi sono tenuti a garantire per almeno due ragioni. La prima è che il rispetto dei principi ispiratori del modello è parte integrante di un'immagine che chiunque agisca in nome e per conto dell'Ente è tenuto a garantire. La seconda è che, in quanto aventi ad oggetto, più o meno direttamente, il patrimonio o l'immagine dell'Ente, le sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001 possono produrre danni economici che si riverberano sulla capacità dello stesso di creare ricchezza ed opportunità di lavoro, ed è dunque interesse di ogni dipendente od operatore evitarne l'applicazione.

Ciò premesso si indicano alcuni **requisiti essenziali del Modello Organizzativo**.

Il Legislatore ha individuato i criteri essenziali che i modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati disciplinati dal Decreto devono possedere per essere valutati idonei a determinare l'esclusione della responsabilità dell'Ente ed ha imposto all'Organo dirigente, ai fini indicati nell'art. 6 del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione di tali modelli.

Ulteriori prescrizioni in tal senso sono dettate, in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, dall'art.30 T.U. n. 81 del 9 aprile 2008¹, che introduce ulteriori requisiti di idoneità del Modello

¹ **Art. 30 D. lgs. n. 81/08 :**

1. *Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) *Al rispetto degli standard tecnico – strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici;*
- b) *Alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*

di organizzazione e gestione ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione ai reati di cui all'art. 25^{septies} del Decreto.

Ne discende che ad oggi può considerarsi efficace, anche alla luce delle pronunce giurisprudenziali, un Modello Organizzativo, adeguato ai sensi del Decreto, se contiene le seguenti componenti essenziali:

- A) principi di comportamento idonei a prevenire la commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto capaci di assicurare:
- l'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti;
 - il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nei rapporti dell'Ente con la Pubblica Amministrazione e con i terzi;
 - l'attenzione degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo.

-
- c) *Alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
 - d) *Alle attività di sorveglianza sanitaria;*
 - e) *Alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
 - f) *Alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
 - g) *Alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
 - h) *Alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*
2. *Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.*
 3. *Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*
 4. *Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.*
 5. *In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI – INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per la parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'art. 6.*
- 5bis. *La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.*
- L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11.*

- B) costituzione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace, effettivo e corretto funzionamento del Modello;
- C) mappatura delle attività dell'Ente "sensibili", ovvero delle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto, da sottoporre pertanto ad analisi e costante monitoraggio;
- D) definizione dei "protocolli" finalizzati a garantire, nell'ambito delle attività dell'Ente "a rischio", i seguenti principi di controllo:
- separazione di funzioni, all'interno di ciascun processo, per cui l'impulso decisionale, l'esecuzione, la conclusione ed il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione delle responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività all'interno di ciascun processo;
 - tracciabilità e comprovabilità dei processi ovvero degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati riscontri documentali che attestino i contenuti e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - oggettività dei processi decisionali al fine di limitare decisioni dell'Ente basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, o

esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni dell'Ente, ecc.);

- E) chiara e formalizzata assegnazione dei poteri e delle relative responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa. In particolare, tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto dell'Ente devono essere dotati di delega formale; le deleghe devono associare il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- F) aggiornamento costante delle deleghe, in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti²;
- G) definizione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- H) previsione di canali che consentano agli organi apicali e al personale sottoposto di segnalare in assoluta riservatezza la presunta commissione, all'interno dell'Ente, di illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 ovvero violazioni del Modello Organizzativo, garantendo loro da condotte discriminatorie o ritorsive per motivi collegati alla segnalazione;
- I) definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- J) attività di formazione e diffusione a tutti i livelli societari delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

² la delega deve definire in modo specifico e certo i poteri del delegato, quelli del soggetto al quale il delegato stesso si rapporta, anche al fine di consentire una adeguata vigilanza sul suo operato; il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli; è necessaria l'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività dell'Ente nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio dell'Ente.

1.2 La tutela del Whistleblower

Il 29 dicembre 2017 entrava in vigore la legge n. 179 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*”.

La legge mirava ad incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

L'introduzione di una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. **whistleblowing** recepisce l'invito a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di reati commessi in ambito aziendale, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui dovessero venire a conoscenza.

Tale finalità ben si concilia con il precipuo scopo del D.lgs. 231/2001 di prevenire la commissione di illeciti penali all'interno di una compagine sociale attraverso l'adozione di un idoneo Modello Organizzativo.

Infatti, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e, integrando l'articolo 6³ con il comma *2bis*, inseriva una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello Organizzativo le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Alla luce di questo intervento normativo, il Modello Organizzativo risulterà idoneo allorché avrà previsto canali in grado di consentire ai soggetti apicali e a coloro che sono da questi diretti

³ **Art. 6, comma 2bis, del D.lgs. 231/2001:**

“I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) 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, rilevanti ai sensi del presente decreto 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;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

o controllati di presentare, a tutela della integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello Organizzativo.

L'istituto del **whistleblowing** è stato oggetto di recente riforma con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha attuato la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con l'espressione *Whistleblower* si fa riferimento a colui che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito.

Nei confronti del *Whistleblower* non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni e sui rapporti di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia (art. 6, comma 2-bis D.Lgs. 231/2001). Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

d) 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”.

La ratio di fondo, in linea con la Legge 190/2012, è quella di valorizzare l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i principi di legalità e buon andamento dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

Si evidenzia che la Società ha attivato una piattaforma web con il seguente dominio: <https://retegasbari.segnalazioni.net/> che consente al Whistleblower di inviare segnalazioni di illeciti, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. A tale riguardo, inoltre, la Società ha predisposto una apposita procedura che ha lo scopo di fornire al Whistleblower (segnalante) chiare indicazioni operative circa l'utilizzo della piattaforma, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento. Per maggiori dettagli si rinvia a: https://www.retegasbari.it/wp-content/uploads/2023/07/Procedura-Whistleblowing-ex-D.Lgs_-24.2023.pdf

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto da Retegas Bari

2.1 Inquadramento normativo

Con l'approvazione del Dlgs 164 del 21 giugno 2000, il cd decreto Letta “Attuazione della direttiva n. 98/30/CE recante norme comuni per il mercato interno del gas naturale, a norma dell'articolo 41 della legge 17 maggio 1999, n. 144”, 17 anni fa ha preso avvio la complessa evoluzione normativa che ha interessato il settore della distribuzione del gas, finalizzata a garantire dinamiche di concorrenza per il mercato.

Il suddetto decreto ha sancito importanti principi, tra i quali:

- l'attività di distribuzione di gas naturale è attività di servizio pubblico. Il servizio è affidato esclusivamente mediante gara per periodi non superiori a dodici anni. Gli enti locali che affidano il servizio, anche in forma associata, svolgono attività di indirizzo, di vigilanza, di programmazione e di controllo sulle attività di distribuzione, ed i loro rapporti con il gestore del servizio sono regolati da appositi contratti di servizio, sulla base di un contratto tipo predisposto dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) ed approvato dal Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto.
- La separazione dell'attività di distribuzione da tutte le altre attività del settore gas.

Successivamente, si sono andati stratificando nel tempo, disposizioni normative di vario livello:

- **livello legislativo.** Si compone essenzialmente degli artt. 14, 15 e 16 del d.lgs. n.164/2000 (c.d. “decreto Letta”), che individuano la disciplina generale del servizio di distribuzione del gas e le relative modalità di affidamento;

- **livello regolamentare.** Fa riferimento ai decreti 19 gennaio 2011 (che ha suddiviso il territorio nazionale in 177 ambiti, ora diventati 175 per l'accorpamento di alcuni di essi) e 18 ottobre 2011 (che ha individuato i singoli comuni appartenenti a ciascun ambito); da segnalare inoltre il decreto 12 novembre 2011 (il cd decreto/regolamento criteri), successivamente modificato dal decreto 20 maggio 2015, mediante i quali, tra le altre cose, sono stati definiti i criteri di gara e di valutazione delle offerte per l'affidamento del servizio di distribuzione, il decreto 5 febbraio 2013 con il quale è stato approvato il contratto di servizio tipo, il decreto 22 maggio 2014 con cui sono state approvate le Linee Guida per il calcolo del valore di rimborso degli impianti e reti facenti parte della infrastruttura gas. Da ultimo, il decreto 21 aprile 2011 (il cd decreto tutela) con il quale sono state definite le salvaguardie occupazionali per i lavoratori dipendenti delle imprese di distribuzione uscenti;
- **livello regolatorio.** Composto da una miriade di provvedimenti emanati dall'ARERA, tra i quali devono essere ricordati la delibera n. 113/2013/R/gas (che disciplina l'iter procedurale delle eventuali osservazioni dell'Autorità alle stazioni appaltanti sui bandi di gara) e la delibera n. 367/2014/R/gas, recante "Regolazione tariffaria dei servizi di distribuzione e misura del gas per il periodo di regolazione 2014-2019 per le gestioni d'ambito e altre disposizioni in materia tariffaria".

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico, la distribuzione del gas è, pertanto, un'"attività di servizio pubblico" e consiste nel trasporto del gas naturale attraverso reti di gasdotti locali per la consegna ai clienti finali. Il titolare del servizio è l'Ente locale ed è previsto un meccanismo di concorrenza "per" il mercato, nel senso che l'attività deve essere affidata

esclusivamente mediante gara per periodi non superiori a dodici anni. A tal proposito, il decreto Letta ha previsto una cessazione anticipata delle concessioni previgenti, secondo termini di scadenza più volte prorogati nel corso degli ultimi anni (da ultimo, v. art. 3, comma 2-bis, del d.l. n. 210/2015, conv. nella Legge n. 21/2016). I rapporti tra concedente e concessionario sono regolati da appositi contratti di servizio, sulla base di un contratto tipo predisposto dall'AEEGSI (ora ARERA) e approvato dal MISE (rif. D.M. 5 febbraio 2013). La *ratio* della normativa è quella di promuovere la più ampia partecipazione alle gare, garantendo la par condicio degli operatori ed evitando, al contempo, ogni indebito vantaggio in favore dei gestori uscenti; inoltre, si è inteso razionalizzare il sistema complessivo con il superamento della frammentazione delle gestioni precedenti all'entrata in vigore del decreto Letta e con la standardizzazione sia delle modalità di gara che dei rapporti tra concedente e concessionario. Sotto il profilo giuridico la società Retegas Bari controlla direttamente le seguenti società che svolgono le seguenti attività complementari e/o funzionali al core business del gruppo:

Società	Partecipazione	Controllo	Attività svolta
AMGAS Srl	100%	Diretto	Vendita gas naturale
PUGLIENERGY Spa (in liquidazione)	35%	Indiretto	Gestione partecipazioni

Retegas Bari è controllata al 100% dal Comune di Bari.

Retegas Bari è inserita nell'elenco delle Imprese con Rating di Legalità così come previsto dall'art. 8 del Regolamento adottato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato. In particolare, ReteGas Bari – Azienda Municipale Gas S.p.A. in data 20 aprile 2022 ha ottenuto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato il punteggio massimo di ***

Retegas Bari ritiene che, con l'adozione del Modello Organizzativo, unitamente al Codice Etico, si introduca, nella realtà della Società, l'opportuno strumento di sensibilizzazione di tutti i Dipendenti, Collaboratori e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati, tra cui sicuramente vanno annoverati, soprattutto, il Comune di Bari, i Fornitori, gli utenti finali della rete, etc.

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nella realizzazione delle proprie attività, comportamenti corretti conformi ai principi cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello mira, da un lato a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito, dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Retegas Bari, dunque, intende adottare ed attuare efficacemente il Modello, non solo ai fini dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/01, ma anche per migliorare la propria *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.2 Finalità del Modello

Le finalità del Modello sono quelle di

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nelle c.d. Aree a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Retegas Bari in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizioni di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- Intervenire tempestivamente per prevenire, contrastare o ragionevolmente limitare, grazie ad una efficace azione di monitoraggio, i possibili rischi connessi all'attività della Società con particolare riguardo alla eliminazione o significativa riduzione di eventuali condotte illegali.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato, integrato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati anche mediante l'individuazione di "attività sensibili" e, ove necessario, la loro conseguente corretta procedimentalizzazione.

Pertanto, il Modello predisposto dalla Società si fonda su un sistema strutturato di procedure organizzative operative e di attività di controllo che, quindi, nella sostanza:

1. sono basate sull'individuazione delle aree e dei processi della Società che presentano macro criticità, tali da ingenerare possibili situazioni a rischio-reato nell'attività della Società, con

particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, secondo criteri che consentano di valutarne, verificarne e documentarne l'impatto economico – cd. *Risk Assessment*;

2. costituiscono un sistema normativo interno diretto a formalizzare l'adozione e l'attuazione delle procedure decisionali all'interno della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - il sistema normativo dei Protocolli, in cui confluisce anche il Codice Etico, che a sua volta fissa le linee di orientamento programmatiche tali da assicurare l'efficiente attuazione di procedure operative formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere e attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volti a garantire la documentazione e/o verifica di ogni operazione in dette aree;
 - un sistema di deleghe e di poteri operante all'interno della Società chiaro e trasparente, che consenta di evidenziare con facilità i soggetti coinvolti nei diversi processi di formazione e di attuazione delle decisioni, nel pieno rispetto del citato principio di separazione delle funzioni;
 - la definizione di strutture organizzative coerenti con l'obiettivo di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara e organica attribuzione dei compiti, applicando una reale segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;

4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché di curarne la diffusione al personale e ai Collaboratori esterni e ai terzi in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con Retegas Bari.

2.2 Costruzione del Modello

La Società ha deliberato l'avvio di un progetto finalizzato alla revisione del Modello con il supporto di collaboratori e professionisti esterni con una specifica preparazione nel campo sia del diritto penale commerciale, sia dell'organizzazione aziendale e dei sistemi di controllo interno. A tal fine, Retegas Bari è stata coinvolta in attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte all'elaborazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi,.

In particolare, le fasi in cui si è articolato il percorso che ha portato all'individuazione delle aree a rischio, sulla cui base è stato successivamente redatto il Modello, sono state articolate nelle seguenti attività di analisi:

- esame del Modello Organizzativo e di controllo esistente;
- mappatura delle attività a rischio reato ex d.lgs. n. 231/2001;
- specifiche riflessioni sulle previsioni ex l. n. 190/2012;
- definizione dei protocolli etico-comportamentali da implementare;
- pianificazione delle attività di formazione e comunicazione del Modello;
- revisione del Codice Etico;
- revisione delle linee guida relative al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione del sistema disciplinare.

2.2.1 Struttura del Modello

Il Modello dunque, così predisposto a seguito delle attività descritte che precedono, è costituito da:

1. **Parte Generale**, che contiene le regole e i principi generali del Modello;
2. **Parte Speciale**, dove sono analizzate le singole fattispecie di reato applicabili alla Società, e sono definiti i protocolli etico-organizzativi costituiti dalle procedure e dalle regole che, nel dettaglio, devono guidare la dinamica dei processi e dei sistemi di controllo interni all'Ente, ed essere applicati tenendo conto dell'esito dell'analisi in relazione alle possibili modalità di realizzazione dei reati - presupposto;
3. **Mappatura delle Aree di Rischio**, che consente l'individuazione delle aree che risultano interessate dalle casistiche di reato indicate nel D.lgs. 231/01;
4. **Codice Etico**, dove sono prospettati i principi deontologici cui l'attività di Retegas Bari e il Modello stesso sono improntati;
5. **Linee Guida Statuto dell'Organismo di Vigilanza**, al fine di disciplinare gli aspetti e le modalità di funzionamento dell'Organo di controllo previsto dal Decreto;
6. **Sistema Disciplinare**, che prevede le sanzioni da irrogare, e le relative procedure applicative.

Il Modello così articolato consente una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. La dinamica sociale e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, siano inseriti o comunque collegati all'ambito di applicazione del Decreto – potranno rendere, in futuro, necessaria l'integrazione e/o l'aggiornamento del Modello. Ma anche le stesse trasformazioni

dell'organico della Società e la quotidiana implementazione del Modello possono suggerire i necessari adeguamenti, al fine di minimizzare i livelli di rischio all'interno della Società. In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché il Consiglio di Amministrazione della Società proceda costantemente all'aggiornamento del Modello.

2.2.2 Adozione del Modello nell'ambito della Retegas Bari

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come meramente facoltativa e non obbligatoria, Retegas Bari – in conformità con le proprie politiche – ha comunque ritenuto opportuno procedere alla elaborazione del Modello.

Essendo il Modello atto dell'Organo Dirigente, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del d.lgs., le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, ovvero di un suo delegato, salvo successiva approvazione dello stesso Consiglio in quanto titolare del potere di adozione e modifica del Modello.

2.2.3 Attuazione del Modello all'interno della Retegas Bari

Il Consiglio di Amministrazione della Retegas Bari, al fine di assicurare l'efficace applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, curerà il coordinamento delle attività di implementazione e verifica dello stesso, nonché proporrà e discuterà le modifiche che si riterranno necessarie, sulla base delle esigenze di adeguamento emerse in sede di verifica.

A tal fine, è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare il controllo sull'attuazione del Modello stesso, secondo le procedure in esso descritte, e per mezzo dei poteri e delle funzioni di cui lo stesso è investito, secondo il Regolamento proprio dell'Organismo.

Lo stesso Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di dare impulso e di coordinare in via generale, all'interno della Società, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello, al fine di una sicura, corretta ed omogenea attuazione.

2.2.4 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello e nel Codice Etico si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a chi esercita anche di fatto la gestione e il controllo della Società.

L'applicazione del Modello e del codice Etico è estesa poi a tutti i dipendenti della Retegas Bari, e altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali pur non appartenendo alla Società, operano su mandato e per conto dello stesso o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati. Il Consiglio di Amministrazione, ovvero un suo delegato, determina preliminarmente le modalità di comunicazione del Modello e del Codice Etico ai soggetti esterni interessati, nonché le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, secondo le modalità stabilite al successivo paragrafo 5.1. I destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti a rispettare

con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

2.2.5 Il Codice Etico

Parimenti al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e quale parte integrante dello stesso, il Consiglio di Amministrazione della Retegas Bari ha adottato il Codice Etico, quale documento ufficiale in cui sono dichiarati i principi e i valori caratteristici della Società, e in cui devono riconoscersi tutti coloro che operano, in essa e per essa.

Esso tende ad uniformare i singoli comportamenti della Società al fine di rendere compatibile e sinergico il fine aziendale perseguito, con le esigenze di legalità sottese all'adozione del d.lgs. n. 231/2001, e che devono essere anch'esse incorporate nei principi ispiratori della missione e della deontologia della Retegas Bari.

Il Codice Etico, dunque, si colloca nell'ambiente di controllo della Società e altresì deve ispirare la condotta dei Consiglieri, dei Dipendenti, dei Collaboratori, nelle relazioni con la Società stessa, nonché, all'esterno, con gli Enti istituzionali (istituzioni comunali, provinciali e nazionali), le associazioni di categoria, le associazioni ambientali, e con gli altri *stakeholders*.

Il Codice Etico della Retegas Bari ricomprende:

- a) la sezione programmatica, in cui sono enunciati i principi di deontologia della Società;
- b) la sezione nella quale sono indicati gli standard comportamentali comuni, nell'accezione dei diritti e dei doveri a cui sono tenuti tutti coloro che operano con, e per la Società;
- c) la sezione delle procedure di attuazione e di controllo.

2.2.6 Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera *b*) del d.lgs. n. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione della Retegas Bari nomina l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), istituzionalmente preposto all'interno della Società, ma in una posizione di autonomia, alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione, anche al fine di curarne l'aggiornamento.

In particolare, l'OdV è preposto:

1. alla verifica sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, al fine di comprovarne l'idoneità, rispetto al verificarsi dei reati di cui al Decreto;
2. alla vigilanza sulle condotte dei singoli soggetti dell'Ente, per verificarne la corrispondenza alle procedure e ai protocolli etico - organizzativi di cui al Modello vigente, e l'osservanza delle prescrizioni ivi contenute;
3. all'adozione di ogni provvedimento necessario affinché il Consiglio di Amministrazione ovvero un suo membro a tale scopo delegato (salvo successiva ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione), curi il costante aggiornamento del Modello, al fine di assicurarne la tenuta e l'effettività, rispetto ai mutamenti della Società ed alle modifiche normative;
4. alla verifica dell'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
5. a tutte le procedure di verifica e di controllo previste nei protocolli.

Per la nomina dei componenti dell'organo, i requisiti di autonomia, professionalità e continuità d'azione, le relative procedure decisionali e attuative dei compiti dell'Organo, si rinvia allo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, allegato al presente Modello.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli sono propri, si potrà avvalere del supporto delle altre funzioni della Società ovvero di Consulenti esterni per il perseguimento dei fini predetti.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna ad assegnare, anche in sede di formazione del budget della Società, una dotazione iniziale di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, il quale ne disporrà nell'esercizio della sua attività.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il Consiglio di Amministrazione per iscritto, all'inizio di ciascun esercizio, circa il piano di attività predisposto per l'adempimento delle funzioni alle quali è preposto. Riferisce inoltre, immediatamente, le eventuali problematiche applicative e i significativi tratti di discrepanza, rilevati nella verifica dell'applicazione del Modello.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza, l'Organo di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dovranno essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

L'Organismo di Vigilanza svolge una relazione, con cadenza almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività di verifica e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello, quindi sulle eventuali violazioni, di cui sia venuto a conoscenza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza comunica per iscritto i risultati dei propri accertamenti, in caso di riscontro di comportamenti o azioni non in linea con il Modello, qualora dai controlli scaturissero situazioni a rischio reato.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre richiedere agli altri soggetti facenti parte della Società, di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Quindi, in linea con le procedure della Società, l'OdV acquisisce gli elementi da comunicare alle strutture preposte, per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i Vertici della Società ovvero l'Organo di Amministrazione.

2.2.7 Comunicazione e Formazione

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello predisposto dalla Retegas Bari, è necessario assicurare una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti di tutti i soggetti all'interno della Società, dai dirigenti ai dipendenti, nonché ai terzi che a qualsiasi titolo intrattengano rapporti con la Società.

La formazione e l'informazione dei soggetti sono assicurati con un diverso grado di approfondimento e con diverse modalità in relazione alla funzione svolta, alle risorse medesime coinvolte nelle attività sensibili e al diverso livello di rischio dell'area considerata.

L'attività di formazione e informazione è coordinata dalla Sezione Personale, Formazione e Affari Generali. Attendere all'attività formativa è obbligatorio, l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare. L'Organismo di Vigilanza effettuerà controlli in merito alla qualità e alla frequenza della formazione.

2.2.7.1 Informativa ai soggetti terzi, esterni alla compagine della Società

Dovranno essere fornite ai consulenti, ai fornitori, ecc. apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del Modello, mediante idonea diffusione.

Ai fini di un'adeguata attività informativa, i soggetti della Società competenti, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederanno a curare la diffusione del contenuto del Modello ai predetti soggetti mediante pubblicazione della parte generale del Modello sul sito internet.

I soggetti destinatari possono essere invitati a rilasciare, a cura della funzione interessata, una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la conoscenza del contenuto del Codice Etico e del Modello (Parte Generale e Parte Speciale) della Società, nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni, e a non tenere condotte che possano esporre la Società alla responsabilità da reato di cui al D.lgs. n. 231/01.

Nell'ambito dell'attività svolta da Retegas Bari con particolare riferimento alla manutenzione di reti e/o impianti, la società potrà sottoscrivere contratti d'opera con società terze per la fornitura di beni e/o servizi.

In questi casi, proprio nell'ottica di una corretta gestione aziendale e del rispetto dei principi etici, Retegas Bari ritiene di dover disciplinare i rapporti con queste società terze nell'ambito del modello organizzativo.

Pertanto, qualora la società con cui si andrà a sottoscrivere un contratto di prestazione d'opera sia dotata di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 nonché di un Organismo di Vigilanza, sarà opportuno che vi sia un flusso di informazioni tra i due organi di controllo con specifico riferimento all'ambito di attività svolto in virtù dell'accordo.

Se invece la società terza non si sia dotata di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01, sarà necessario che Retegas Bari individui un proprio delegato che svolga funzioni di monitoraggio sul rispetto dei principi posti alla base del suo Modello Organizzativo nello svolgimento delle attività previste dal contratto.

Entrambe queste previsioni dovranno essere parte integrante del contratto di prestazione d'opera che Retegas Bari andrà a sottoscrivere.

2.2.7.2 I flussi informativi che coinvolgono l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello a cui l'OdV, è istituzionalmente previsto che, in presenza di eventuali situazioni dove può essere possibile il verificarsi dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, debbano essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti interessati, tutte le informazioni utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo, quelle relative:

- alle risultanze delle procedure di verifica e di controllo, dalle quali emergano criticità, in sede di attuazione del Modello;
- alle anomalie e alle atipicità riscontrate dalle funzioni della Società;
- ai provvedimenti e/o alle informative della polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, da cui si evinca l'esistenza di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- alle comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi circostanza, che possa essere connessa ai fatti da reato di cui al Decreto (cfr. provvedimenti disciplinari nei confronti di Dipendenti);

- ad eventuali commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- ai procedimenti disciplinari svolti, alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di taluno dei reati di cui al decreto;
- alle notizie relative a cambiamenti dell’assetto organizzativo della Società;
- a modifiche inerenti il sistema delle deleghe all’interno della Società;
- alla realizzazione di operazioni significative o atipiche, nel cui contesto possono annidarsi ipotesi di rischio – reato;
- a mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio di taluni dei reati di cui al Decreto.

Per quanto attiene invece, alle eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale, o comunque della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, rispetto a carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società, queste devono essere portate direttamente a conoscenza, dell’Organismo di Vigilanza.

All’Organismo di Vigilanza devono essere altresì portate a conoscenza:

- le informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- i verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale;
- le attività intrattenute con la Pubblica Amministrazione (in particolare con le istituzioni comunali e provinciali);
- le eventuali erogazioni pubbliche di cui la Società dovesse essere beneficiaria;

- le comunicazioni delle Autorità amministrative o fiscali, relative alle attività di verifica svolte sul bilancio, sulle comunicazioni tributarie, e agli esiti delle ispezioni effettuate presso la Società;
- qualsiasi altra informazione, in qualunque modo acquisita, relativa alla commissione dei reati previsti dal Decreto o a comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello.

Dovranno essere altresì assicurate le opportune procedure di comunicazione, tali da consentire un agevole e tempestivo flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti che vengano in possesso delle notizie e delle circostanze sopra indicate, o relative alla commissione di reati o situazioni non conformi con le prescrizioni del Modello o del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza verifica e assicura che le procedure di segnalazione delle suddette circostanze avvengano nel pieno anonimato, a tutela della riservatezza dei soggetti informatori, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I report e la documentazione rilevante ai fini "231" dovranno essere conservati agli atti, da parte delle Direzioni/Funzioni interessate e dell'Organismo di Vigilanza, per un periodo non inferiore a 5 anni.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute, riferendo circa l'intero iter di verifica, nelle comunicazioni periodiche che è tenuto ad effettuare.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza ha accesso presso tutte le funzioni della Società e, dunque, presso tutto il personale della stessa, – senza necessità di alcuna autorizzazione

preventiva – al fine di ottenere, ricevere e raccogliere le suddette informazioni e in generale ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività.

2.2.8 Sistema disciplinare

L'implementazione di un efficace Sistema Disciplinare, quale parte integrante del Modello, idoneo a sanzionarne la mancata attuazione o la violazione delle prescrizioni in esso indicate, è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso, secondo quanto prevede l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari costituisce la risposta afflittiva e general preventiva nei confronti del trasgressore da parte della *Governance* della Società.

L'accertamento della responsabilità dell'autore delle violazioni avviene secondo modalità opportune ad assicurargli il contraddittorio, nel procedimento di verifica della responsabilità e di contestazione della sanzione.

Il sistema disciplinare adottato costituisce l'esito applicativo delle eventuali criticità riscontrate nell'esercizio delle funzioni di vigilanza e monitoraggio da parte degli organi interni ed esterni alla Società.

Le sanzioni possono essere irrogate quando, in riferimento alla violazione delle regole comportamentali disposte dal modello e/o dal Codice etico, sia stata accertata la colpevolezza del soggetto responsabile, indipendentemente dalla verifica della stessa nelle opportune sedi giurisdizionali, attraverso la procedura di accertamento delle predette condotte che esso prevede.

In particolare, ai fini dell'applicazione delle rispettive sanzioni, sono rilevanti le condotte di violazione e di elusione delle regole comportamentali disposte dal modello e/o dal Codice Etico, nonché le volontarie elusioni delle stesse e le applicazioni colpose imperfette.

Il Sistema disciplinare adottato della Società prevede, altresì, un'apposita procedura di irrogazione delle sanzioni applicabili, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, l'applicazione e l'aggiornamento del Sistema Disciplinare, anche in riferimento agli organi dirigenziali della Società.

2.2.9 Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

In attuazione della “normativa quadro” in materia di Anticorruzione, l'ANAC, con Deliberazione 72/2013, del 13 settembre 2013, ha approvato il “Piano nazionale Anticorruzione” (“P.N.A.”), predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Con il “Piano nazionale Anticorruzione” è stato definito un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività finalizzate a prevenire e contrastare la Corruzione nel Settore della Pubblica Amministrazione “allargato” e pone le premesse perché le Amministrazioni possano predisporre gli strumenti previsti dalla Legge 190/2012.

Il “P.N.A.” e quanto in esso contenuto è rivolto anche “agli Enti di diritto privato in controllo pubblico, alle Società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari...” e pertanto applicabile a Retegas Bari, attualmente controllata al 100% dal Comune di Bari.

Per quanto concerne le modifiche alla disciplina in materia di anticorruzione, l'ANAC (Delibera n. 1134/2017), rammenta che l'art. 41 del D.LGS 97/2016, aggiungendo il comma 2-bis all'articolo 1 della legge n. 190/2012, ha inserito anche le società a controllo pubblico (in quanto ricomprese tra gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del D.lgs. n. 33 del 2013) tra i destinatari delle indicazioni contenute nel PNA ma secondo un regime differenziato rispetto alla p.a.: mentre queste ultime sono tenute a redigere un vero e proprio Piano Triennale di prevenzione corruzione (PTPC), le società citate dovranno dotarsi di 'Misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Sul punto viene pertanto confermata l'impostazione già rinvenibile nella Delibera n. 8/2015.

Ciò premesso, Retegas Bari, rientrando nell'ambito soggettivo di cui all'art. 2-bis comma 2 del Dlgs. n. 33/2013 è tenuta ad adottare misure integrative di quelle adottate ai sensi del Dlgs. 231/2001 .

ANAC, con Delibera n. 7 del 17.1.2023, pubblicata sul sito dell'Autorità in data 19.1.2023, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

In ottemperanza alle disposizioni normative finalizzate alla prevenzione della corruzione, Retegas Bari si è dotata di un proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione che, allegato al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ne costituisce parte integrante.

Il Piano recepisce le indicazioni e le linee guida fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione - ivi inclusi i suoi allegati nonché la citata 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”.

La prima importante indicazione dell'Autorità, è che il PTPCT non può essere oggetto di standardizzazione. Difatti, ogni amministrazione è esposta a diversi rischi corruttivi, derivanti, oltreché 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.

In tale contesto, analogamente a quanto avviene in materia di Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, assume particolare rilevanza la mappatura dei processi aziendali e l'individuazione delle attività sensibili ai fini del rischio corruttivo.

La suddetta deliberazione ANAC n. 1134/2017 ha indicato, inoltre, le funzioni attribuite al RPC ed all'OdV, sostenendo, in estrema sintesi, la non sovrapposizione dei due ruoli e l'auspicabile costante coordinamento stante la stretta connessione tra le misure adottate dalle rispettive normative. E' previsto, altresì, un costante coordinamento tra i due organi, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012.

In merito alle finalità, si evidenzia la principale differenza tra la L. 190/2012 e il D.lgs. 231/2001 in riferimento al rischio di commissione dei reati disciplinati nel Titolo II Capo I del codice penale e richiamati anche dal D.lgs. 231/2001, ovvero l'assenza, nell'impianto normativo previsto dalla L. 190/2012, del concetto di interesse o vantaggio per l'Ente, che è

invece elemento centrale nella qualificazione della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Infine, con riferimento al reciproco scambio di flussi informativi, si dà atto 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 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.

Nell'ambito del continuo processo di integrazione e sinergia tra il Modello 231 e i PTPCT, con cadenza annuale, RPCT ed ODV effettuano una riunione congiunta ed analizzano le sinergie tra le due funzioni.

2.2.10 Linee guida per la gestione del conflitto di interesse

Come noto, la definizione di conflitto di interesse non è armonizzata: ai fini del presente Modello, si intendono conflitti di interesse tutte le circostanze di fatto in cui un interesse secondario (privato o personale) abbia la potenzialità di interferire con l'abilità di Retegas Bari di agire in conformità con l'interesse primario proprio e, dunque, secondo quanto previsto dallo Statuto e dai Regolamenti aziendali vigenti.

In tal senso, situazioni di conflitto di interesse si configurano ogni qualvolta venga affidata una responsabilità decisionale a un soggetto che abbia interessi economici, personali o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta da tale responsabilità (che può appunto venire meno visti tali interessi in causa).

Ai fini del presente Modello, per conflitto di interessi non si intende un evento o comportamento, bensì una situazione o condizione, un insieme di circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dall'inseguimento di quelli secondari.

Il conflitto di interessi, a differenza dell'evento di reato 231, è caratterizzato da una portata ben più ampia di relazioni sociali ed economiche, la maggior parte delle quali non è classificata come reato, nonostante la sua presenza possa, tendenzialmente, violare l'equilibrio socialmente accettabile tra l'interesse privato e i doveri e le responsabilità di un individuo.

Situazioni di conflitto d'interesse sono determinate da cointeressenze di tipo economico, fermo restando il dovere di rappresentanza dei soggetti Destinatari.

Il Conflitto di interessi è, pertanto, la condizione che si verifica quando risulta compromessa, anche potenzialmente, l'imparzialità richiesta ai soggetti che, nell'esercizio del potere decisionale, possono interporre interessi propri o dei loro familiari in conflitto con gli interessi dell'Ente.

Si richiama, a tale riguardo, quanto contenuto nel Codice di Comportamento aziendale all'art.

6: "Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente competente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti o enti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio/servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente, anche su valutazione da parte del dirigente competente, si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali.

3. Le comunicazioni di cui al comma 1 devono essere aggiornate almeno una volta l'anno.

In tale prospettiva, tutti coloro che operano per conto di Retegas Bari devono evitare ogni situazione di conflitto e devono astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quello della Società o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse di Retegas Bari.

Retegas Bari si impegna a mettere in atto tutte le misure di prevenzione e controllo necessarie a prevenire e mitigare situazioni di conflitto di interesse.

In particolare, è necessario che la Società garantisca:

- una chiara definizione di ruoli e responsabilità delle diverse Aree della Società;
- una separazione organizzativa, supportata da procedure organizzative ed informatiche, al fine di assicurare che nessun individuo all'interno alla Società abbia il completo controllo di un processo;
- la formalizzazione e la tracciabilità dei processi decisionali;

3. Il Modello di *Governance* ed il Sistema Organizzativo

3.1 Il Modello di *Governance* di Retegas Bari

Il Comune di Bari è azionista unico della Società. La Società ha sede in Bari.

Il sistema di *Corporate Governance* della Retegas Bari risulta, attualmente composto dai seguenti organi:

Assemblea ordinaria e straordinaria

Spetta al Socio unico la formulazione degli indirizzi e la programmazione sulla gestione della società. L'assemblea ordinaria, delibera nelle materie previste dalla legge, ed in particolare:

- approva il bilancio;
- determina il compenso degli Amministratori e degli organi di controllo entro i limiti imposti dalle disposizioni di legge, dei regolamenti, delle deliberazioni e delle direttive dell'Ente;
- nomina e revoca il revisore legale o la società di revisione;
- nomina il Direttore Generale;
- quando l'organo di amministrazione è istituito nella forma dell'Amministratore unico, esprime specifici indirizzi in ordine ad operazioni che possano determinare contrasti con le vigenti disposizioni in materia di "*Unbundling funzionale*", in particolare con riferimento all'attività di società partecipate la cui direzione e coordinamento siano esercitate dall'Ente Socio.

L'assemblea straordinaria delibera le modifiche dello Statuto, l'emissione delle obbligazioni, la nomina e i poteri dei liquidatori e quant'altro previsto dalla legge.

Organo di Amministrazione

La Società è amministrata da un Organo di amministrazione nominato dal Comune di Bari ai sensi e per gli effetti dell'art. 2449 del c.c. e costituito da un Amministratore Unico ovvero, qualora compatibile con il decreto che fissa i criteri in materia, da un Consiglio di amministrazione composto da un numero massimo di tre componenti nel rispetto della normativa di settore, compresa quella vigente in materia di equilibrio tra i generi, compatibilità, conferibilità e onorabilità. Non possono essere nominati amministratori i dipendenti di amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti.

Qualora siano dipendenti della eventuale società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa ed al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa previsto dalla legge, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza.

Il Comune di Bari, al momento della nomina, determina la durata della carica degli Amministratori che, comunque, non può essere superiore a tre esercizi e la loro scadenza coincide con la data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica.

La gestione dell'impresa spetta esclusivamente all'Organo amministrativo che compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione dell'assemblea nei casi richiesti dalla legge e dall'art. 19 dello Statuto, ivi comprese le ipotesi di ottemperanza alle regole sull'*"Unbundling funzionale"* di cui alla vigente disciplina.

Il Consiglio di Amministrazione, se nominato in luogo dell'Amministratore Unico, può delegare ad un solo amministratore taluni poteri e funzioni inerenti alla gestione ordinaria della società senza attribuzione di compensi aggiuntivi, salva l'attribuzione di deleghe al presidente ove preventivamente autorizzata dall'assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, se nominato in luogo dell'Amministratore Unico, potrà eleggere tra i suoi membri un Vice Presidente al solo fine di sostituire il

Presidente nei casi di assenza o impedimento del Presidente stesso; tale carica non darà in ogni caso titolo a compensi aggiuntivi. Rientrano nella competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione e non sono delegabili i poteri e le attribuzioni relativi alle materie di cui all'art. 2381, comma 4 cod. civ.. L'Amministratore unico, ove nominato, assume tutti i poteri e le competenza attribuite al Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Consiglio di Amministrazione dalle norme di legge e dallo statuto.

La rappresentanza attiva e passiva della Società e la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico.

L'Organo amministrativo nomina – conformemente alle linee guida emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e secondo quanto previsto dall'art. 1, co. 7, della legge n. 190 del 2012 - il Responsabile per la prevenzione della corruzione a cui spetta predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012.

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, l'organo amministrativo deve richiedere la preventiva autorizzazione da parte dell'assemblea ordinaria per il compimento dei seguenti atti:

- a) cessione dell'azienda o di rami della medesima; acquisti e/o alienazioni di immobili, di impianti industriali, di partecipazioni di aziende e/o rami d'azienda; conferimento di attività sociali in altre società o consorzi;
- b) modifiche in corso di esercizio alla Relazione Previsionale approvata, che comportino variazioni compensative all'interno del budget mantenendo l'equilibrio economico finanziario e che non alterino gli indirizzi contenuti nel Piano d'Impresa della Relazione Previsionale approvata;
- c) c. singoli impegni di spesa di oltre 250.000,00 (duecentocinquantamila virgola zero zero) Euro, anche se corrisposti in via pluriennale, non specificamente e analiticamente indicati nella relazione previsionale approvata;
- d) rilascio di garanzie superiori alla somma predetta;
- e) regolamenti generali per assunzioni e per procedure di gara;

- f) costituzioni di società, acquisto di partecipazioni, anche indirette e mediante aumento di capitale;
- g) stipula di patti parasociali;
- h) alienazione di partecipazioni sociali o costituzione di vincoli sulle medesime.

Le autorizzazioni di cui alle lettere h) ed f) sono rilasciate con le modalità di cui all'art. 7 del d.lgs. 175/2016 e s.m.i..

Direttore Generale

L'assemblea può nominare un Direttore generale. Con il provvedimento di nomina l'assemblea determina la durata del mandato, che non può eccedere il mandato dell'Organo amministrativo, il relativo compenso e le modalità di sostituzione del medesimo in caso di assenza, impedimento o vacanza del posto.

Il Direttore ha la responsabilità gestionale e la rappresentanza negoziale della società.

In particolare, il Direttore, nell'ambito degli indirizzi e della programmazione della Società, deve:

- a) eseguire le deliberazioni dell'Organo amministrativo;
- b) sovrintendere all'attività tecnica, amministrativa ed economica della società;
- c) adottare i provvedimenti per migliorare l'efficienza e la funzionalità dei vari servizi e per il loro organico sviluppo;
- d) formulare proposte all'Organo amministrativo, in particolare in merito alle assunzioni e all'organizzazione del personale;
- e) sottoporre all'Organo amministrativo lo schema del bilancio preventivo annuale e pluriennale e del bilancio di esercizio;
- f) stipulare i contratti deliberati dall'Organo amministrativo;
- g) firmare la corrispondenza e gli atti che non siano di competenza del presidente;
- h) dirigere il personale e curare le relazioni con le organizzazioni sindacali e le rappresentanze aziendali;
- i) formulare proposte per i provvedimenti di sospensione e licenziamento;

- j) presentare semestralmente all'Organo amministrativo una relazione sull'andamento dell'azienda;
- k) esercitare tutte le altre attribuzioni conferitegli dalla legge e dal presente statuto e dall'Organo amministrativo;
- l) sovrintendere all'espletamento di concorsi, gare di appalto, affidamento di incarichi, presiedendo, di norma, le relative Commissioni giudicatrici;
- m) coadiuvare l'Organo Amministrativo nella predisposizione dei programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale.

Il Direttore Generale deve possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e autonomia previsti dalla legge per le società a controllo pubblico. Restano ferme le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

Collegio Sindacale

Il Comune di Bari nomina ai sensi e per gli effetti dell'art. 2449 del c.c. il Collegio sindacale composto di tre membri effettivi compreso il Presidente e di due supplenti che devono possedere i requisiti previsti dall'articolo 2397 cod. civ. e seguenti, e non devono incorrere nelle cause di ineleggibilità e decadenza dell'articolo 2399 cod. civ. e da quanto previsto da norme regolamentari in materia. La nomina dei sindaci dovrà altresì essere effettuata in conformità con le vigenti disposizioni in materia di quote di genere.

I Sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e autonomia previsti dalla legge per le società a controllo pubblico (art. 11, co. 1, d.lgs. 19 agosto 2016). Restano ferme le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. I Sindaci durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili. Scadono alla data di approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio della loro carica.

Il Collegio Sindacale è l'organo di controllo interno della società e vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, e risponde direttamente al socio unico Comune di Bari della legalità dell'amministrazione.

L'attività ordinaria del Collegio sindacale, oltre a quanto stabilito dal codice civile, comprende anche gli adempimenti previsti dalle norme di legge in materia di società pubblica, dai regolamenti sul sistema dei controlli adottati dagli Enti ex art. 147-quater del TUEL e dalle deliberazioni dell'Assemblea dei Soci.

L'intero Collegio Sindacale deve essere composto da Revisori Contabili iscritti nel Registro istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze. Al Collegio sindacale non può essere attribuita la revisione legale dei conti della società, che va affidata ad un singolo o società di revisione legale iscritto nel relativo registro, con decisione del socio, su proposta motivata del collegio sindacale.

Il Presidente del Collegio Sindacale riferisce al Socio Unico, con le modalità che saranno individuate nel Codice di Comportamento di cui all'art. 6 del presente Statuto, di ogni irregolarità o comportamento che possa fare nascere dubbi sulla legalità dell'amministrazione della società.

Rapporti con il Socio

L'attività di indirizzo, programmazione, vigilanza e controllo da parte del Comune di Bari si esplica attraverso i Documenti di Programmazione, regolamenti e l'emanazione di direttive, contenenti obiettivi specifici annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, nonché attraverso la possibile istituzione di un'apposita holding a totale controllo comunale.

La società è dotata di strumenti di programmazione, controllo e coinvolgimento dell'Ente locale azionista al fine di garantire il concreto perseguimento degli obiettivi di indirizzo. I contratti ed i provvedimenti adottati a tali fini sono pubblicati sul sito istituzionale della Società.

L'Organo di Amministrazione predispone uno specifico programma di valutazione del rischio di crisi aziendale e ne informa l'assemblea nella Relazione Previsionale, nella Relazione sul governo societario da allegarsi al bilancio d'esercizio e procede al suo monitoraggio dandone evidenza nella reportistica periodica al Socio.

L'Organo di Amministrazione, in considerazione delle dimensioni e delle caratteristiche organizzative nonché dell'attività svolta dalla Società, dando conto delle proprie valutazioni

all'interno della Relazione sul governo societario, può integrare gli strumenti di governo e controllo societario, con:

- a) regolamenti interni volti a garantire la conformità dell'attività della società alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale, nonché alle norme di tutela della proprietà industriale o intellettuale;
- b) un ufficio di controllo interno strutturato secondo criteri di adeguatezza rispetto alla dimensione e alla complessità dell'impresa sociale, che collabora con l'organo di controllo statutario, riscontrando tempestivamente le richieste da questo provenienti, e trasmette periodicamente al Collegio Sindacale le relazioni sulla regolarità e l'efficienza della gestione;
- c) codici di condotta propri, o adesione a codici di condotta collettivi aventi a oggetto la disciplina dei comportamenti imprenditoriali nei confronti di consumatori, utenti, dipendenti e collaboratori, nonché altri portatori di legittimi interessi coinvolti nell'attività della società;
- d) programmi di responsabilità sociale d'impresa, in conformità alle raccomandazioni della Commissione dell'Unione Europea.

3.2 Struttura Organizzativa di Retegas Bari

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo. A tale proposito, Retegas Bari, si è dotata di strumenti organizzativi improntati ai principi generali di:

- conoscibilità dei processi e di coloro che vi operano all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli.

Conseguentemente, le procedure e le prassi attualmente in essere sono improntate ai seguenti criteri:

- la separazione di funzioni, all'interno di ciascun processo, per cui l'impulso decisionale, l'effettuazione, la conclusione ed il controllo di ogni operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi. Il principio della separazione delle funzioni consente la chiara attribuzione delle responsabilità e dei poteri di rappresentanza, nel rispetto delle linee gerarchiche;
- la documentazione di ciascun passaggio rilevante del processo: il principio assume un ruolo fondamentale nel caso di transazioni e operazioni economiche, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che chiariscano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- adeguati livelli di formalizzazione ed informazione;
- la costituzione di un sistema chiaro di deleghe e procure.

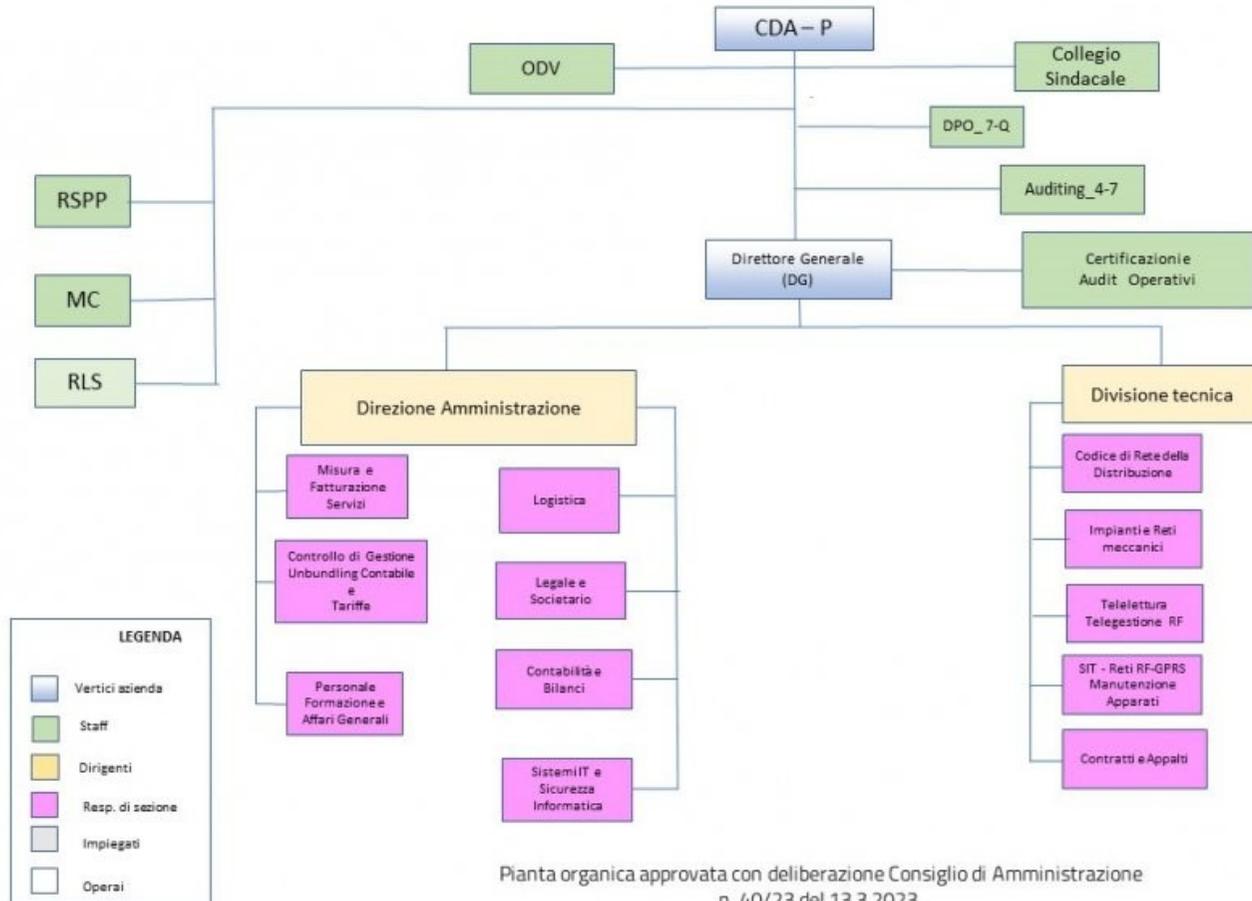
La valutazione preliminare dell'assetto organizzativo della Società è stata effettuata mediante l'analisi delle informazioni ottenute tramite specifiche interviste effettuate con il personale apicale della società.

In particolare, la valutazione dell'assetto organizzativo della Società è stata basata sull'Organigramma aziendale attualmente vigente.

La struttura organizzativa, retta e coordinata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Direttore Generale e del Direttore Amministrativo, le cui attribuzioni sono definite dallo Statuto, è stata descritta in un organigramma suddiviso in due Aree, ciascuna delle

quali risponde alla Direzione Generale ed è diretta da un responsabile:

- Divisione Tecnica;
- Direzione Amministrazione



Pianta organica approvata con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 40/23 del 13.3.2023.

3.3 Descrizione delle deleghe e individuazione dei soggetti ‘apicali’ e ‘subalterni’

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza, i poteri di firma ed i limiti di spesa assegnati ai titolari di deleghe e procure all’interno dell’Ente devono essere individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all’espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi in genere, per conto della Retegas Bari, devono essere dotati di delega formale.

Le deleghe devono associare il potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma; esse devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato ed il soggetto (organo ed individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente; il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

Allo stato attuale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione il Direttore Generale sono gli unici soggetti muniti di deleghe e poteri in base a quanto previsto dallo Statuto.

Nell’ambito dell’organigramma della Retegas Bari, i *soggetti apicali* individuati risultano i seguenti:

- Presidente del Consiglio d’Amministrazione;
- Direttore Generale;
- Direttore Tecnico;
- Direttore Amministrativo.

I soggetti sottoposti al controllo dei soggetti apicali risultano i seguenti:

- Responsabile Certificazioni e Audit Operativi;
- Responsabile Sezione Contabilità e bilanci;
- Responsabile Sezione Controllo di Gestione;
- Responsabile Sezione Legale e Societario;
- Responsabile Sezione Logistica;
- Responsabile Sezione Personale, Formazione e Affari Generali;
- Responsabile Sezione Sistemi IT e Sicurezza informatica;
- Responsabile Sezione Misura e Fatturazione Servizi;
- Responsabile Sezione Contratti e Appalti;
- Responsabile Sezione Codice di Rete della Distribuzione;
- Responsabile Sezione Impianti e Reti;
- Responsabile Sezione Telelettura – Telegestione RF;
- Responsabile Sezione SIT – Reti RF-GPRS – Manutenzione Apparat.

4. Identificazione delle aree della Società a rischio reato (*Risk Assessment*) e verifica dei sistemi di controllo esistenti (*Gap Analysis*)

4.1 *Risk Assessment* e *Gap Analysis*

Il *management* della Società, nonché alcuni loro collaboratori, sono stati coinvolti, sulla scorta delle informazioni acquisite, nell'analisi della struttura organizzativa, dalla cui elaborazione sono state identificate le macro-aree a rischio e le attività sensibili, nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.

L'analisi delle situazioni di rischio esistenti, sono state condotte considerando l'assetto organizzativo e procedurale della Retegas Bari, alla data di redazione del Modello; in particolare le macro-aree ed i processi a rischio, sono stati analizzati nel dettaglio, in riferimento al fattore di rischio potenziale, dato ogni singolo reato presupposto della responsabilità della Società.

Individuate le aree a rischio reato e, all'interno delle stesse, le attività e le funzioni della Società maggiormente sensibili, sono state evidenziate le possibili modalità di realizzazione dei reati presupposto della responsabilità della Società stessa, unitamente, per le aree oggetto di analisi, all'esplicitazione dei più significativi fattori di rischio che possono favorire il verificarsi delle modalità di realizzazione dei reati, nonché dei controlli tesi a mitigare i suddetti fattori di rischio (*cd. Risk Assessment*).

In particolare, l'attività di individuazione e censimento delle aree/processi/sotto-processi sensibili si è articolata in una serie di fasi successive. La prima è quella di c.d. *Process Mapping*, ossia di analisi delle attività e dei processi delle singole aree della Società,

condotta mediante l'esame dei risultati delle interviste effettuate, in maniera guidata, ai Responsabili delle funzioni dell'Ente (c.d. "soggetti apicali") identificati tramite l'analisi dell'assetto organizzativo. Le interviste puntano ad evidenziare, facendo specifico riferimento alla posizione assegnata ed alle mansioni svolte, sia le eventuali lacune e/o carenze organizzative che il soggetto percepisca nell'ambito delle proprie attività, sia le relazioni che intrattiene con colleghi in posizioni omogenee, nonché con la Presidenza della società.

La fase successiva è quella di c.d. *Risk Assessment*, ossia di verifica e abbinamento di ciascuna macro-categoria di reati presupposto (e dei singoli reati tipici in essa ricompresi) allo specifico processo gestito dalla singola Area dell'Ente.

Ai fini della elaborazione di un efficace ed effettivo *Compliance program* idoneo all'ottenimento del beneficio giudiziale dell'esimente da responsabilità della Società, sono stati presi in considerazione i soli comportamenti attivi od omissivi idonei alla realizzazione delle specifiche fattispecie sostanzianti in un reato tipico ex D.lgs. 231/01; alcuni comportamenti prodromici o strumentali, accessori o eventuali non idonei *ex se* alla consumazione (o al tentativo) del reato tipico sono stati comunque valutati, sebbene non assumano il rilievo di specifico rischio-reato.

I singoli reati sono stati censiti e mappati con riguardo alle funzioni espletate dalle specifiche Aree della Società ed, in esse, con riguardo al peculiare macro-processo o singolo processo individuato. Tale rischiosità risulta valutata con riferimento temporale alla data di effettuazione dell'identificazione delle aree a rischio.

In particolare si è ritenuto opportuno prendere in considerazione, nell'ambito del Modello stesso, i rischi relativi alla commissione di tutte le fattispecie di reato richiamate dal

Legislatore, alla data di effettuazione dell'identificazione delle aree a rischio.

Tale decisione è stata dettata essenzialmente da due ragioni:

- da un lato, si ritiene non possano esistere settori di attività della Società in cui il rischio di commissione di un qualsiasi reato richiamato dal Provvedimento possa essere astrattamente ritenuto inesistente, sebbene la sua consumazione nella realtà della Società sembri difficilmente ipotizzabile;
- dall'altro, la Società è convinta dell'opportunità di esprimere principi comportamentali volti a stigmatizzare tutte le condotte criminose, anche virtualmente realizzabili nel proprio ambito imprenditoriale, dando così prova tangibile della riprovazione nei confronti di chiunque dovesse porre in essere simili attività.

L'enunciazione di regole di condotta e il rinvio all'osservanza del Codice Etico che, giova ricordarlo, è da ritenere a ogni effetto parte integrante del Modello, sono finalizzati a diffondere l'etica d'impresa di cui Retegas Bari è portatrice, anche alla luce delle considerazioni precedentemente svolte.

Con riferimento alla verifica dei sistemi di controllo esistenti, in sede di mappatura delle Aree della Società e di censimento dei rischi-reato concretamente rilevati, per ciascuna *macro area sensibile*, è stata verificata l'esistenza e la funzionalità, in chiave preventiva ex D.lgs. 231/2001, di eventuali sistemi di *Risk control* interno già vigenti all'interno dell'Ente, sebbene preordinati a diversa funzionalità e finalità (c.d. *Gap Analysis*).

Gli *output* risultanti dalle attività di identificazione delle aree a rischio e dalla *Gap Analysis* si articolano in una serie di documenti, costituenti parte integrante del Modello:

A. MATRICI ANALISI PROCESSI DELLA SOCIETA' (Allegato n. 1):

evidenziano visivamente i singoli rischi-reato rilevati (caselle di colore rosso), frutto dell'abbinamento di ciascun reato tipico facente parte della medesima macro-categoria alle singole carenze organizzative individuate nell'ambito dei macro processi gestiti nella specifica Area della Società interessata per i quali si ritiene sussista una concreta potenzialità commissiva.

B. MAPPA DELLE MACRO AREE SENSIBILI / CRITICITA' DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO ESISTENTE: di seguito sono riportati

i risultati della *Gap Analysis*

ID	Area	Macro Attività Sensibile / Processo a rischio	Descrizione della Fattispecie di rischio	Fattispecie di reato DLgs 231/01
1	Direzione Generale / Divisione Tecnica / Direzione Amministrazione	Gestione delle verifiche ispettive da parte di enti pubblici o incaricati di pubblico servizio (ad es. ARERA, ANAC, Comune, AGCM, Vigili del Fuoco, ecc.). Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (TU 81/08). Gestione dei rapporti durante le verifiche in materia tributaria e in materia previdenziale da parte della GdF, AdE, INPS, Ispettorato del lavoro, etc.	Il rischio teorico è legato alla presenza di contatti tra i Dipendenti e i Collaboratori della Società ed i soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio e quindi alla possibilità che si creino o vengano indotti rapporti privilegiati tali da creare un vantaggio per la Società.	Artt. 24-25
2	Direzione Generale / Divisione Tecnica / Direzione Amministrazione	Predisposizione della documentazione da inviare alla P.A. (adempimenti previdenziali, fiscali, comunicazioni agli Enti regolatori, comunicazioni con il Comune)	Il rischio teorico è costituito dall'inadempimento ovvero dall'adempimento mendace di predisposizione e invio di documentazione alla PA al fine di ottenere un ingiusto vantaggio per la società.	Artt. 24-25
3	Direzione Amministrazione	Gestione contenziosi giudiziari e stragiudiziali	Il rischio teorico è costituito dall'inadempimento ovvero dall'adempimento mendace di oneri ed incombenze previsti dalla normativa fiscale, amministrativa, previdenziale al fine di ottenere un ingiusto vantaggio per la società.	Artt. 24-25
4	Direzione Amministrazione	Gestione attività di acquisizione e/o gestione contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici.	Il rischio teorico è connesso alla possibilità di influenzare indebitamente le assegnazioni di finanziamenti mediante rapporti indebiti con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione erogante, ovvero mediante false dichiarazioni o attestazioni di requisiti necessari per il finanziamento, ovvero attraverso indebito utilizzo dei finanziamenti ottenuti.	Artt. 24-25

ID	Area	Macro Attività Sensibile / Processo a rischio	Descrizione della Fattispecie di rischio	Fattispecie di reato DLgs 231/01
5	Divisione Tecnica	Selezione Fornitori / Consulenti	Il rischio teorico relativo alla selezione dei fornitori è ascrivibile, astrattamente, alla possibilità di veicolare denaro o altre utilità verso soggetti pubblici o soggetti in grado di influenzare le scelte di soggetti pubblici, con il fine unico o prevalente di apportare vantaggi alla Società. Il rischio è inerente, altresì, alla responsabilità solidale con i fornitori di servizi in appalto in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dei lavoratori. Il rischio è, altresì, ascrivibile all'ipotesi di reato di corruzione / istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. e art. 2635-bis c.c. il rischio teorico relativo alla selezione dei fornitori è anche ascrivibile, astrattamente, alla ricezione di fatture ed altri documenti per operazioni inesistenti.	Artt. 24-25 Art.24-ter Art.25-ter Art. 25-quinquiesdecies Art. 25-octies Art. 603-bis cp - Art. 25-duodecies
6	Direzione Amministrazione	Liberalità, omaggi e sponsorizzazioni	Erogazioni di contributi per sponsorizzazioni e in genere, iniziative di carattere liberale in favore di Fondazioni, Enti Pubblici ed associazioni possono rivelarsi veicolo per condotte di corruzione /concussione, anche indiretta nei confronti di rappresentanti della P.A.. Il rischio è, altresì, ascrivibile all'ipotesi di reato di corruzione / istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. e art. 2635-bis c.c. Erogazioni di contributi per sponsorizzazioni e in genere, iniziative di carattere liberale in favore di Fondazioni, Enti Pubblici ed associazioni possono rivelarsi veicolo per ricezione di fatture ed altri documenti per operazioni inesistenti	Artt. 24-25 Art.24-ter Art.25-ter Art. 25-quinquiesdecies Art. 25-octies
7	Direzione Amministrazione	Selezione, assunzione e gestione del personale	Sussiste il rischio di commissione di condotte corruttive mediante l'assunzione, la promozione, la retribuzione di personale avente rapporti diretti con soggetti appartenenti alla P.A.. Il rischio è, altresì, ascrivibile all'ipotesi di reato di corruzione / istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. e art. 2635-bis c.c.	Artt. 24-25 Art.24-ter
8	Direzione Amministrazione	Gestione dei flussi monetari e finanziari	Il rischio astrattamente configurabile consiste nella possibilità di creazione, mediate artifici contabili e finanziari, di fondi di denaro occulti da destinare a fini illeciti. Il rischio astrattamente configurabile consiste nella possibilità di pagare fatture per prestazioni inesistenti	Artt. 24-25 Art.24-ter Art. 25-quinquiesdecies Art. 25-octies Art. 25-octies.1
9	Direzione Amministrazione	Gestione delle note spese	Il rischio astrattamente configurabile consiste nella possibilità di creazione, mediate artifici contabili e finanziari, di fondi di denaro occulti da destinare a fini illeciti	Artt. 24-25 Art. 25-quinquiesdecies
10	Direzione Amministrazione	Gestione dei flussi informativi elettronici con la P.A.	Il rischio teorico è correlato alle seguenti fattispecie: 1) invio alla P.A. di documenti, istanze, richieste di chiarimento; 2) corrispondenza informatica con la P.A.; 3) ricezione di documenti o richieste dalla P.A.; 4) accesso riservato a siti internet istituzionali.	Art. 24-bis
11	Direzione Amministrazione	Rapporti con soggetti privati, quali fornitori, consulenti e banche	Il rischio teorico è correlato alle seguenti fattispecie: 1) invio e ricezione di documenti a soggetti privati; 2) corrispondenza informatica con soggetti privati; 3) accesso riservato a siti internet di soggetti privati;4) conservazione di dati sensibili relativi a terzi.	Art. 24-bis
12	Direzione Amministrazione	Rapporti interni alla Società (es. dipendenti)	Il rischio teorico è correlato alle seguenti fattispecie: 1) gestione del profilo utente e del processo di autenticazione; 2) gestione e protezione della postazione di lavoro; 3) gestione degli accessi verso l'esterno; 4) gestione e protezione delle reti; 5) gestione degli output e dei dispositivi di memorizzazione; 6) gestione e utilizzo di sistemi software e banche dati; 7) gestione degli accessi fisici;	Art. 24-bis
13	Direzione Amministrazione	Redazione del Bilancio di esercizio. Predisposizione del bilancio di previsione annuale e della relazione gestionale destinata al Socio Unico	Il rischio teorico è connesso al c.d. falso in bilancio o frode contabile, ovvero una rendicontazione non veritiera e corretta dei fatti accaduti e degli indicatori di rilievo che dovrebbero essere espressi nel bilancio d'esercizio di un'azienda.	Art. 25-ter
14	CdA, Direzione Generale e Direzione Amministrazione	Rapporti con soggetti ai quali la legge attribuisce attività di controllo e revisione	Il rischio teorico è correlato all'impedito controllo attraverso l'occultamento di documenti o altri artifici atti ad ostacolare l'attività di controllo e/o di revisione.	Art. 25-ter
15	Direzione Amministrazione	Operazioni sul capitale e Operazioni straordinarie	Il rischio teorico è legato a operazioni su azioni sociali, operazioni straordinarie e ripartizioni di utili o riserve operate dagli Amministratori al di fuori dei casi consentiti dalla legge o in pregiudizio dei creditori. Il rischio teorico è legato comportamenti elusivi in relazione a operazioni straordinarie (conferimenti, fusioni, scissioni, acquisizioni, etc)	Art. 25-ter Art. 25-quinquiesdecies

ID	Area	Macro Attività Sensibile / Processo a rischio	Descrizione della Fattispecie di rischio	Fattispecie di reato DLgs 231/01
16	Direzione Amministrazione	Predisposizione dichiarativi fiscali e Gestione adempimenti tributari	Il rischio teorico è costituito dall'inadempimento ovvero dall'adempimento mendace di oneri ed incombenze previsti dalla normativa fiscale, amministrativa, previdenziale al fine di ottenere un ingiusto vantaggio per la società.	Art. 25-ter Art. 25-quinquiesdecies
17	Direzione Amministrazione	Corretta tenuta delle scritture contabili	il rischio teorico è relativo alla contabilizzazione di fatture ed altri documenti per operazioni inesistenti	Art. 25-ter Art. 25-quinquiesdecies
18	Direzione Generale / Direzione Amministrazione	Gestione dei procedimenti giudiziari	I destinatari della tutela prevista dalla norma di cui all'art. 377-bis c.p. (delitto di induzione a non rendere dichiarazioni mendaci o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) sono gli indagati e gli imputati, anche in procedimento connesso o reato collegato, che potrebbero essere indotti a "non rispondere" all'Autorità giudiziaria.	Art. 25-decies
19	Direzione Amministrazione	Acquisto e gestione di opere dell'ingegno, sistemi software e banche dati anche tramite outsource	Le fattispecie di reato astrattamente applicabili si riferiscono all'illecito acquisto e/o utilizzo di software e banche dati coperte da diritti d'autore, ovvero all'illecita pubblicazione sul sito internet di materiale coperto da diritto d'autore.	Art. 25-novies
20	Direzione Amministrazione	Gestione di accessi, account e profili	Le fattispecie di reato astrattamente applicabili si riferiscono all'illecito acquisto e/o utilizzo di software e banche dati coperte da diritti d'autore, ovvero all'illecita pubblicazione sul sito internet di materiale coperto da diritto d'autore.	Art. 25-novies
21	Direzione Amministrazione	Gestione dei servizi di rete	Le fattispecie di reato astrattamente applicabili si riferiscono all'illecito acquisto e/o utilizzo di software e banche dati coperte da diritti d'autore, ovvero all'illecita pubblicazione sul sito internet di materiale coperto da diritto d'autore.	Art. 25-novies
22	Direzione Amministrazione	Gestione della comunicazione verso l'esterno e/o l'interno mediante utilizzo di materiale coperto da diritti d'autore	Le fattispecie di reato astrattamente applicabili si riferiscono all'illecito acquisto e/o utilizzo di software e banche dati coperte da diritti d'autore, ovvero all'illecita pubblicazione sul sito internet di materiale coperto da diritto d'autore.	Art. 25-novies
23	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Valutazione del rischio	La società, in ottemperanza al D.Lgs. 81/2008, ha provveduto alla valutazione del rischio e alla conseguente elaborazione del Documento di Valutazione del Rischio (DVR). Il rischio è legato in particolare alla mancata gestione del Piano di Miglioramento	Art. 25-septies
24	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Organizzazione della Sicurezza	Variazioni organizzative che impattano sui processi aziendali e/o al sistema di gestione e sullo stress lavoro correlato	Art. 25-septies
25	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Organizzazione della Sicurezza	Variazioni organizzative che impattano sui processi aziendali e/o al sistema di gestione e sullo stress lavoro correlato	Art. 25-septies
26	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Gestione Legale	Nuovi obblighi giuridici che impattano sulla valutazione dei rischi.	Art. 25-septies

ID	Area	Macro Attività Sensibile / Processo a rischio	Descrizione della Fattispecie di rischio	Fattispecie di reato DLgs 231/01
27	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Gestione attività tecnica (manutenzioni)	Mancata manutenzione/controlli di legge di mezzi, attrezzature, impianti e infrastrutture.	Art. 25-septies
28	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Valutazione dei rischi Gestione attività tecnica (Manutenzioni)	Errata scelta DPI Mancato/errato utilizzo da parte del personale dei DPI.	Art. 25-septies
29	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Organizzazione della Sicurezza	Non corretta gestione delle situazioni di emergenza	Art. 25-septies
30	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Attività connesse ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione	Incidenti e infortuni di personale in forze all'Ente e delle ditte che operano all'interno di aree di cantiere	Art. 25-septies - Art. 603-bis cp - Art. 25-duodecies
31	Direzione Generale / Divisione Tecnica / Direzione Amministrazione	Gestione Risorse umane	Non corretta attribuzione incarichi relativa alla Sicurezza sul Lavoro. Mancata formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento del personale	Art. 25-septies
32	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Sorveglianza Sanitaria	Mancato rispetto del protocollo sanitario	Art. 25-septies
33	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Selezione, valutazione e gestione del fornitore	Il reato in questione si realizza quando sono integrate condotte finalizzate a: - violare quanto disposto con decreto del Ministro dell'ambiente, di concerto con il Ministro dell'Industria, del commercio e dell'artigianato, in merito ai termini e le modalità di utilizzo delle sostanze di cui alla tabella A, allegata alla legge 549/1993	Art. 25-undecies
34	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Gestione deposito temporaneo rifiuti	Il reato in questione si realizza quando, al fine di lucro, sono integrate condotte finalizzate a: - effettuare una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione; - realizzare o gestire una discarica non autorizzata anche in relazione allo smaltimento di rifiuti pericolosi; - effettuare attività non consentite di miscelazione di rifiuti; - effettuare il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni applicabili in materia di modalità e tempistiche.	Art. 25-undecies
35	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Trasporto e smaltimenti smaltimento di rifiuti tramite terzi	Il reato in questione si realizza quando, al fine di lucro, sono integrate condotte finalizzate a: - cedere, ricevere, trasportare, esportare, importare, o comunque gestire abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti, anche radioattivi, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, al fine di conseguire un ingiusto profitto	Art. 25-undecies

ID	Area	Macro Attività Sensibile / Processo a rischio	Descrizione della Fattispecie di rischio	Fattispecie di reato DLgs 231/01
36	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Trasporto e smaltimenti smaltimento di rifiuti tramite terzi	Il reato in questione si realizza quando, al fine di lucro, sono integrate condotte finalizzate a: - cedere, ricevere, trasportare, esportare, importare, o comunque gestire abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti, anche radioattivi, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, al fine di conseguire un ingiusto profitto	Art. 25-undecies
37	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Smaltimento rifiuti da cantiere	Il reato in questione si realizza quando, al fine di lucro, sono integrate condotte finalizzate a: - effettuare una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione; - realizzare o gestire una discarica non autorizzata anche in relazione allo smaltimento di rifiuti pericolosi; - effettuare attività non consentite di miscelazione di rifiuti; - effettuare il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni applicabili in materia di modalità e tempistiche.	Art. 25-undecies
38	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Gestione asset aziendali	Il reato in questione si realizza quando sono integrate condotte finalizzate a: - violare quanto disposto con decreto del Ministro dell'ambiente, di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, in merito ai termini e le modalità di utilizzo delle sostanze di cui alla tabella A, allegata alla legge 549/1993	Art. 25-undecies
39	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Gestione documentazione tecnica e autorizzativa	Il reato in questione si realizza quando sono integrate condotte finalizzate a: - fornire false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; - usare un certificato falso durante il trasporto.	Art. 25-undecies
40	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Attività di scavo	Il reato in questione si realizza quando sono integrate condotte finalizzate a: - fornire false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti ovvero inserire un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti; - usare un certificato falso durante il trasporto; - usare una copia cartacea della scheda SISTRI - AREA Movimentazione fraudolentemente alterata durante il trasporto; in zone soggette a vincoli archeologici, sono astrattamente applicabili i reati contro il patrimonio culturale	Art. 25-undecies - Art. 25- septiesdecies
41	Direzione Generale / Divisione Tecnica	Scavi in zone soggette a vincolo per presenza di resi archeologici o aree protette	Costituiscono disastro ambientale alternativamente: 1. l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; 2. l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali; 3. l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo. Quando il disastro è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.	Art. 25-undecies - Art. 25- septiesdecies

Profili Antiriciclaggio a carico delle partecipate pubbliche

In data 4 luglio 2017 è entrato in vigore il D.Lgs. 90/2017 che modifica il D.Lgs. 231/2007 e recepisce nel nostro ordinamento la IV direttiva antiriciclaggio (UE 2015/849). Tale Decreto ha esteso alle società a partecipazione pubblica alcuni specifici obblighi in materia di antiriciclaggio qualora esse svolgano talune attività di rilievo pubblicistico, tre le quali, a titolo esemplificativo, figurano le procedure di selezione del contraente per l'affidamento di lavori e servizi secondo le disposizioni di cui al codice

dei contratti pubblici. Gli obblighi previsti dall'art. 10 del D.Lgs. 90/2017 sono: *i)* valutazione e mitigazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo a cui sono esposti i propri uffici; *ii)* comunicazione all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) dei dati e delle informazioni relativi a operazioni sospette; *iii)* formazione del personale. Nell'ambito delle partecipate pubbliche tali obblighi come detto vanno contestualizzati con riferimento al settore degli affidamenti di appalti di lavori, forniture e servizi. In tale ambito assume particolare rilievo il rispetto degli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari ai sensi della L. 136/2010. Pertanto, il sistema di gestione dei rischi antiriciclaggio deve coniugarsi con una rigorosa applicazione della normativa sulla tracciabilità.

Le misure di prevenzione Antimafia e i punti di contatto con il D.Lgs. 231/2001

Con l'approvazione della Legge 161/2017 (cd. Riforma del Codice Antimafia) sono state introdotte modifiche al Codice penale, alle Disposizioni di attuazione del Codice di procedura penale e al D.Lgs. 231/2001. In particolare è stato modificato l'art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001 attraverso l'introduzione di due nuovi reati presupposto connessi all'immigrazione clandestina. Tale intervento legislativo ha dunque ampliato il catalogo dei reati presupposto ai fini 231 prevedendo la responsabilità dell'Ente anche per i delitti relativi alle condotte di chi dirige, organizza, finanzia ed effettua il trasporto di stranieri in Italia o ne favorisce la permanenza al fine di trarre un ingiusto profitto dalla loro condizione di illegalità.

Tra le modifiche apportate dalla novella legislativa assume, inoltre, particolare rilevanza quella che comporta l'estensione dell'applicabilità delle misure di prevenzione personali e patrimoniali. Pertanto è fondamentale, al fine di evitare l'applicazione di tali misure, prevenire il rischio di infiltrazioni criminali attraverso specifici sistemi di controllo.

L'attenzione alla prevenzione del rischio di infiltrazioni criminali passa attraverso la mappatura del processo relativo alla selezione, assunzione e gestione del personale, nonché del processo di selezione dei fornitori.

5. Comunicazione e Formazione

5.1 Diffusione del Modello

Retegas Bari promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (inclusi gli Consiglieri, i Sindaci ed i Revisori) ed al Personale della Società mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico o in via telematica, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet della Società ed affissione in luogo accessibile a tutti. Per i soggetti esterni alla Società destinatari del Modello e del Codice Etico, secondo quanto previsto dal precedente paragrafo 2.2.4 sono previste apposite forme di comunicazione del Modello e del Codice Etico. I contratti che regolano i rapporti con tali soggetti, devono prevedere chiare responsabilità in merito al rispetto delle politiche della Società e in particolare al suo Codice Etico e del presente Modello.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso sarà reso disponibile nelle forme che la Società riterrà più opportune.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

5.2 Formazione e addestramento sul Modello e sui Protocolli etico-organizzativi

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di vigilare sulla periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura etica all'interno della Società stessa.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso. A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello.

In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento siano differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, etc.

[Omissis]

[Omissis]



AZIENDA MUNICIPALE GAS S.p.A.

CODICE ETICO

ex art.6, comma 3,

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Allegato 2

INDICE

1. Premessa	3
1.1 Definizioni	3
1.2 Obblighi dei Destinatari e Ambito di Applicazione	4
1.3 Mission Aziendale	7
1.4 Principi etici e morali che guidano l'attività della Società	8
2. Regole di comportamento	13
2.1 Tutela dei diritti di proprietà industriale e d'autore	13
2.2 Rapporti con i Fornitori e gli altri <i>Stakeholders</i>	13
2.3 Tutela delle persone e dei loro diritti fondamentali	16
2.4 Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori	17
2.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione	19
2.6 Relazioni con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni portatrici di interessi	21
2.7 Rapporti con le Autorità di vigilanza e controllo	23
2.8 Rapporti con il Collegio Sindacale e con la Società di Revisione	23
2.9 Informazioni riservate e Tutela dei dati personali	24
2.10 Doni, benefici o altre utilità	25
2.11 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali	25
2.12 Tenuta delle scritture contabili	26
3. Modalità di attuazione	27
3.1 Adozione e diffusione del Codice	27
3.2 Aggiornamento del Codice	28
3.3 Organismo di Vigilanza e Controlli Interni	29
3.4 Sanzioni	30
3.5 Segnalazioni	31

1. Premessa

Il Codice Etico, da un lato, sancisce i principi generali ai quali deve conformarsi il comportamento, tenuto da ognuno dei suoi Destinatari (come di seguito definiti), nei rapporti con Retegas Bari e, dall'altro lato, prescrive specifiche regole di comportamento che saranno considerate vincolanti per i Destinatari.

La Società ha, come principio imprescindibile, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; il presente Codice Etico costituisce elemento essenziale del sistema di controllo preventivo adottato dalla Società al fine della prevenzione dei reati che possono essere commessi nello svolgimento delle attività aziendali e, in particolare, dei reati-presupposto previsti dal Decreto (come di seguito definito) recante la disciplina in materia di responsabilità amministrativa da reato degli Enti.

1.1 Definizioni

Codice: il presente Codice e gli eventuali allegati.

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con la Società: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale, nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un Esponente Aziendale.

Decreto: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle*

associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell' articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, e successive integrazioni e modificazioni.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Codice, tra i quali gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti, i Collaboratori, nonché le persone che, intrattenendo rapporti con l’Ente, si impegnano all’osservanza del Codice.

Dipendenti: i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori a termine compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché ove presenti i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro).

Esponenti Aziendali: il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del Decreto, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità o divisione di questa, dotato di autonomia finanziaria e funzionale.

Organismo di Vigilanza: l’Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6 del Decreto.

1.2 Obblighi dei Destinatari e Ambito di Applicazione

Il Codice è vincolante e si applica agli Amministratori e ai componenti degli altri organi sociali, ai dirigenti ed ai dipendenti della Società, ovunque essi operino, nonché ai Collaboratori e consulenti esterni che agiscono in nome e/o per conto della Società,

indipendentemente dalla qualificazione giuridica del loro rapporto, ai fornitori ed a chiunque altro tratti affari o abbia rapporti con la Società.

L'osservanza delle norme del presente Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti e, dunque, della loro prestazione lavorativa ai sensi e per gli effetti degli art. 2104¹ e/o 2105² del Codice Civile. La violazione delle norme del Codice potrà, pertanto, costituire inadempimento alle obbligazioni del contratto di lavoro e illecito di natura disciplinare.

L'osservanza delle norme del presente Codice è, altresì, componente essenziale dei rapporti con gli altri Destinatari, i quali saranno obbligati alla relativa osservanza anche mediante apposite clausole contrattuali. In tal caso, l'inosservanza del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni contrattuali col Destinatario e comportare la risoluzione del contratto per suo fatto e colpa, fermo anche, in tal caso, il diritto della Società al risarcimento dei danni eventualmente subiti in conseguenza dell'inadempimento.

I Destinatari hanno l'obbligo di osservare il Codice sia nei rapporti tra loro (c.d. rapporti interni), sia nei rapporti con i terzi (c.d. rapporti esterni). In particolare:

¹ Art. 2104 c.c., titolato "Diligenza del prestatore di lavoro": *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."*

² Art. 2105 c.c., titolato "Obbligo di fedeltà": *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio."*

- i. gli organi amministrativi di Retegas Bari, nell'ambito delle loro funzioni, uniformano la propria condotta alle previsioni del Codice, sia all'interno della Società, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con la Società;
- ii. i responsabili di funzioni e uffici della Società esigono il rispetto del Codice da parte dei Dipendenti e dei Collaboratori e vigilano sul loro comportamento al fine di prevenire eventuali violazioni. In particolare, ciascun responsabile ha l'obbligo di:
 - informare i propri collaboratori in maniera chiara, precisa e completa circa i loro obblighi, compreso il rispetto del Codice;
 - comunicare con chiarezza che qualsiasi violazione del Codice è fortemente riprovata e che essa può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, salva la previsione del comportamento come illecito penale;
 - riferire tempestivamente, tramite informativa scritta, all'Organismo di Vigilanza circa qualsiasi presunta violazione del Codice direttamente accertata;
 - nell'ambito delle funzioni attribuite, attuare o promuovere l'adozione di misure idonee ad evitare le violazioni del Codice e la loro reiterazione;
 - impedire ritorsioni nei confronti di qualunque Destinatario abbia riferito all'Organismo di Vigilanza e/o ad un responsabile circa presunte

violazioni di cui sia venuto a conoscenza, garantendo la segretezza del relativo flusso informativo.

I Destinatari svolgono le loro funzioni o mansioni con diligenza e con la professionalità richiesta dalla natura di queste, e si conformano ai principi di onestà, correttezza, fedeltà, lealtà, trasparenza, imparzialità e riservatezza.

I Destinatari sono, altresì, tenuti a rispettare la dignità delle persone e la loro sfera privata, sia nelle relazioni interne che in quelle esterne.

Non sono ammesse, né tollerate, discriminazioni basate sulla nazionalità, l'origine razziale o etnica, le credenze religiose, il sesso e l'orientamento sessuale, le condizioni di salute o altro, e neppure molestie di qualsiasi natura od offese.

Nell'ambito dello svolgimento di attività gerarchicamente ordinate, i Dipendenti operano con spirito di leale collaborazione, nel rispetto delle regole interne e, più in generale, secondo il principio della correttezza.

1.3 Mission Aziendale

Retegas Bari è una Società che opera nel settore della distribuzione di gas naturale nel rispetto dei principi di economicità e redditività e della riservatezza dei dati aziendali con la finalità di promuovere la concorrenza, l'efficienza ed adeguati livelli di qualità nell'erogazione dei servizi connessi all'attività che svolge. L'esperienza maturata dalle proprie risorse umane e il continuo investimento in tecnologia e organizzazione, consente alla Società il miglioramento continuo del servizio, rafforzando la fiducia dei suoi clienti e dell'intera collettività di riferimento sul territorio, cui Retegas Bari è strettamente legata e verso cui è sempre attiva in un'ottica costante

di promozione dello sviluppo economico e di un'attenta salvaguardia della sostenibilità ambientale e sociale. Retegas Bari vuole, inoltre, che i propri dipendenti si sentano elementi fondamentali per il raggiungimento di questi obiettivi, creando così la convinzione che l'apporto di ciascuno si traduca automaticamente in un maggior valore dell'azienda e dei suoi interlocutori, ai fini di un maggior benessere e sicurezza del posto di lavoro.

1.4 Principi etici e morali che guidano l'attività della Società

La Società crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

In generale tutti i comportamenti tenuti dai Destinatari nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona e alla responsabilità nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali. Ognuno, nell'ambito delle responsabilità connesse al ruolo ricoperto, deve fornire il massimo livello di professionalità per soddisfare in modo appropriato i bisogni della clientela e degli utenti interni.

Per questi motivi la Società ritiene che tutta la sua attività e i suoi servizi debbano essere improntati ai seguenti Valori di riferimento, che devono orientare i comportamenti di tutte le persone che agiscono per suo conto, al fine di assicurare la correttezza nella

conduzione dell'attività aziendale, a tutela del patrimonio e dell'immagine della Società e delle aspettative di tutti gli interlocutori di riferimento.

- **Onestà**

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle Leggi e dei Regolamenti, dei Contratti di lavoro di qualsiasi livello, degli accordi vincolanti per Statuto.

Nell'ambito della propria attività professionale, i Dipendenti, gli Organi Sociali della Società, i consulenti, i fornitori e chiunque collabori o abbia un qualsiasi rapporto con la Società, sono tenuti ad osservare con diligenza le Leggi e i regolamenti vigenti nonché quanto previsto dallo Statuto.

In nessuna circostanza il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta. La Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

La Società non tollera e non tollererà il ricorso a comportamenti illegittimi o, comunque, scorretti per raggiungere i propri obiettivi economici, al raggiungimento dei quali tende esclusivamente con l'eccellenza delle prestazioni in termini di qualità dei servizi, fondate sulla professionalità, sull'esperienza e sull'innovazione.

Ai Dipendenti e ai componenti degli Organi Sociali è vietato svolgere attività o assumere comportamenti che possano sollevare interrogativi sull'integrità, l'imparzialità o la reputazione della Società: questo impone non soltanto di agire in modo etico, ma anche di rendere evidente a terzi questo principio.

- **Correttezza**

Nell'esercizio di ogni attività devono essere sempre evitate situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse ossia situazioni in cui un dipendente, un Membro di un Organo Amministrativo o di Controllo, un consulente, un fornitore o un collaboratore esterno, direttamente e/o indirettamente, sia portatore di un interesse personale che potrebbe interferire con i doveri verso la Società.

Quest'ultima riconosce e rispetta il diritto dei suoi Dipendenti a partecipare ad investimenti, affari od altre attività al di fuori della propria attività lavorativa, purché dette attività siano compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti della Società e non prevedano l'uso improprio del nome e delle risorse della Società.

È richiesto a tutti i Dipendenti, nel rispetto dei principi dello Statuto dei Lavoratori e senza che essi siano identificabili come atteggiamenti delatori, di riportare all'Organismo di Vigilanza tutti i casi conosciuti o supposti di conflitto di interessi relativamente a se stessi, a colleghi, fornitori od altri soggetti comunque legati alla Società .

- **Lealtà**

La Società considera la lealtà un principio fondamentale. In questo senso si impegna a:

- non sfruttare eventuali condizioni di ignoranza o di incapacità (anche solo temporanea);
- evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della Società, tenti di trarre vantaggio da lacune contrattuali o eventi imprevisti di

vario genere con l'obiettivo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nelle quali si sia venuto a trovare l'interlocutore.

- **Trasparenza e tracciabilità delle informazioni**

I dipendenti, gli organi di Amministrazione e Controllo e i collaboratori esterni della Società sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere, comprensibili ed accurate, in modo che, nell'impostare i rapporti con la Società, chiunque vi entri in contatto sia in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli.

Ogni operazione della Società deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. A tal fine, tutte le azioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione, in particolare quelle relative alle aree sensibili, dev'essere predisposto un adeguato supporto documentale o informatico al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha effettuato, registrata e verificata operazione stessa.

- **Imparzialità**

L'attività della Società deve essere improntata alla massima imparzialità nei confronti di tutti gli interlocutori al fine di prevenire ed evitare vantaggi o svantaggi arbitrari nei confronti di dipendenti, fornitori, Istituzioni e Amministrazioni pubbliche, e ogni forma di discriminazione e pregiudizio.

- **Riservatezza**

La Società garantisce la riservatezza delle informazioni in suo possesso. I Dipendenti, i Consiglieri e i Collaboratori esterni sono tenuti, quindi, a rispettare le regole stabilite in conformità alla Legge che tutela la riservatezza dei dati personali e sensibili e sono tenuti a utilizzare le informazioni acquisite, solo in relazione alla propria attività professionale svolta per conto della Società. Il Manuale sulla Privacy, redatto ai sensi della normativa vigente, è disponibile presso gli Uffici della Società e deve essere rispettato da chiunque abbia nella propria disponibilità qualsiasi dato della Società.

- **Tutela della sicurezza, dell'integrità, della salute e dell'Ambiente**

La Società mette in atto tutte le azioni volte a proteggere valorizzare e tutelare la dignità e l'integrità fisica e morale delle persone, in particolare con ambienti e luoghi di lavoro adeguati a garantire la sicurezza e la salute dei Dipendenti.

La Società impiega responsabilmente le risorse, assumendo come scopo uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.

- **Tutela dell'immagine aziendale**

La Società orienta i propri comportamenti, alla tutela dell'immagine aziendale, nella consapevolezza che la buona reputazione e la credibilità costituiscono irrinunciabili valori immateriali e vigila che ciascun Destinatario, nello svolgimento delle proprie funzioni, non attui comportamenti che possano ledere l'immagine della Società, in violazione di tale principio.

2. Regole di comportamento

Gli obiettivi fissati dall'Organo Amministrativo della Società sono perseguiti in conformità allo Statuto sociale, alla normativa applicabile ed ai principi di correttezza operativa e gestionale.

Tutti i Destinatari del presente Codice devono conformarsi ai più elevati standard di eccellenza qualitativa e perseguire l'obiettivo del rafforzamento della reputazione e solidità della Società.

Il senso di responsabilità, il comportamento e gli atteggiamenti assunti nei confronti degli aspetti relativi alla corretta gestione delle problematiche di salute e di sicurezza, costituiscono parte integrante della mansione di ciascun Dipendente e sono, pertanto, elemento significativo di giudizio sulle prestazioni di ciascun Dipendente e sulla qualità di quelle rese da terzi.

2.1 Tutela dei diritti di proprietà industriale e d'autore

La Società si impegna a tutelare i diritti di proprietà industriale (marchi, brevetti, segni distintivi, disegni, modelli industriali, opere dell'ingegno, ecc.) ed i diritti d'autore propri e altrui.

2.2 Rapporti con i Fornitori e gli altri *Stakeholders*

Le relazioni con i fornitori della Società, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società.

Quest'ultima si avvale di fornitori e consulenti che operano in conformità della normativa vigente e delle regole previste nel Codice.

La selezione dei Fornitori deve avvenire in maniera trasparente, secondo criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto esclusivamente della professionalità, competenza, affidabilità ed economicità complessiva del Fornitore, in relazione alla natura del bene o del servizio da ottenere.

La selezione dei Fornitori deve prevedere, in via preventiva, la verifica delle informazioni disponibili (incluse le informazioni di tipo patrimoniale e finanziario e le informazioni relative alla reputazione del fornitore) al fine di evitare di intraprendere o intrattenere relazioni di affari con soggetti dei quali sia conosciuto o sospettato il coinvolgimento in attività illecite.

La Società richiede ai propri fornitori il rispetto delle normative a tutela dei lavoratori e dell'ambiente.

I rapporti con i fornitori sono improntati a correttezza e buona fede e devono essere documentati e ricostruibili.

I contratti devono prevedere come condizione che il fornitore si impegni al rispetto del Codice; chi intrattiene rapporti con il fornitore è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza inadempienze significative e non conformità rispetto al Codice.

Le condizioni a cui la fornitura viene effettivamente erogata devono essere quelle pattuite contrattualmente.

Nessun soggetto della Società, o che agisce in suo nome, può intrattenere rapporti con alcun fornitore ove abbia un interesse, anche non patrimoniale o indiretto, nell'attività del medesimo.

È fatto divieto a tutti i Destinatari indirizzare a Fornitori o ad altri *Stakeholders* raccomandazioni e/o segnalazioni relative all'assunzione di personale ovvero al conferimento di incarichi di collaborazione di qualsiasi genere. Del pari è fatto divieto di recepire richieste in tal senso da parte di Fornitori o di altri *Stakeholders*.

Il Destinatario che riceve richieste inerenti quanto precede deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

Possono costituire conflitto di interesse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- interessi economici e finanziari personali con fornitori della Società;
- svolgimento di attività lavorative (non connesse con incarichi affidati dalla Società) di qualsiasi tipo presso fornitori della Società;
- accettazione di denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in affari con la Società;
- rapporti di parentela con collaboratori, consulenti, fornitori e altri *Stakeholders*.

Chiunque si trovi ad operare in conflitto di interesse, ovvero rilevi anomalie, incluse richieste da parte di terzi che non rientrano nella normale prassi commerciale o altro sospetto di irregolarità, è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

2.3 Tutela delle persone e dei loro diritti fondamentali

Retegas Bari riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore del proprio successo, in un quadro di lealtà e fiducia reciproci tra datore e prestatori di lavoro.

La Società, nonché i Destinatari del presente Codice, si impegnano a rispettare i diritti umani fondamentali e la dignità di ogni persona.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

La gestione dei rapporti di lavoro è indirizzata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.

La selezione, la retribuzione, la formazione e la progressione delle carriere del personale devono basarsi su criteri predeterminati ed oggettivi, ispirati a correttezza, imparzialità e merito.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel rispetto di tutte le norme legali e contrattuali, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

La Società favorisce la crescita professionale e personale dei Dipendenti e a tal fine ha cura di coinvolgerli nella condivisione degli obiettivi e nell'assunzione di responsabilità coerenti con i ruoli ricoperti. Ciascun Dipendente ha diritto a svolgere mansioni coerenti con quelle per le quali è stato assunto o che gli sono state assegnate in ragione dei suoi meriti e della sua crescita professionale.

Le decisioni relative alla selezione del personale e tutte le decisioni relative ai rapporti

di lavoro devono essere motivate e documentate, a cura della funzione competente.

È vietato anche il solo prospettare incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressioni in carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dal Codice e dalle norme e regole interne.

Fermo restando il rispetto di norme imperative, delle norme e degli accordi sindacali, il sistema delle remunerazioni, a qualsiasi livello, sia nella parte in denaro che in quella costituita da *benefit*, deve essere ispirato a criteri predeterminati e conoscibili. Tali criteri concretizzano il principio per cui la remunerazione deve essere determinata unicamente sulla base di valutazioni oggettive, attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2.4 Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi, e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

In particolare Retegas Bari si impegna a dotare i lavoratori, a seconda dell'attività svolta, delle attrezzature idonee e necessarie per preservarli da rischi o pericoli per la loro integrità.

Retegas Bari (i) procede alla valutazione dei rischi cui sono esposti i lavoratori a causa ed in occasione dello svolgimento delle mansioni attribuite; (ii) predispone, approva ed attua il Documento di Valutazione dei Rischi e procede ad aggiornarlo costantemente,

in relazione ai mutamenti organizzativi rilevanti ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori; (iii) adotta appropriate misure di prevenzione e protezione idonee a presidiare i rischi individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi; (iv) adotta procedure specifiche finalizzate a garantire sia la sicurezza degli impianti, delle attrezzature e dei luoghi di lavoro, sia la sicurezza dei lavoratori con riferimento all'esposizione a rischi specifici; (v) individua i piani di intervento destinati ad operare in caso di situazioni di emergenza e di pericolo grave per i lavoratori e predispone idonei presidi di sicurezza connessi alla gestione delle emergenze; (vi) predispone un idoneo programma di sorveglianza sanitaria dei lavoratori; (vii) organizza corsi di formazione aventi ad oggetto la sicurezza e salute dei lavoratori; predispone un piano di *audit* e di verifiche periodiche, finalizzati a verificare che le misure di sicurezza siano efficacemente attuate e rispettate, e interviene prontamente laddove si rendessero necessari interventi correttivi.

I Dipendenti e gli altri Destinatari interessati, a loro volta, si impegnano, per quanto di propria competenza, ad assicurare il pieno rispetto delle condizioni imposte dalla legge, dal presente Codice, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto, dalle procedure aziendali e da ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della salute, della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro e nell'espletamento della prestazione lavorativa.

L'attività di Retegas Bari è gestita nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e fornitori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

2.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e, in generale, con soggetti pubblici, italiani, sovranazionali o esteri Retegas Bari si attiene scrupolosamente alle previsioni del Codice Etico e delle leggi vigenti.

Retegas Bari ed i suoi Collaboratori devono tenere comportamenti corretti nella gestione degli interesse dell'Ente e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

I Destinatari del presente Codice devono tenere presente che alcuni comportamenti rientranti nella normale prassi aziendale, possono essere ritenuti inaccettabili ed addirittura in violazione di norme di legge o regolamento qualora vengano tenuti, anche tramite interposta persona o Società, con lo Stato, la Pubblica Amministrazione ed enti pubblici (qui di seguito in generale la “**P.A.**”) - e pertanto con dirigenti, funzionari o dipendenti della P.A., (di seguito, in generale, i “**funzionari della P.A.**”).

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un condotta dei vertici o dei collaboratori che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la Società devono essere veritiere, chiare, verificabili.

L'atteggiamento di Retegas Bari nei confronti di tutte le istituzioni deve essere orientato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione.

Al fine di prevenire tali comportamenti, si precisa che ai Dipendenti della Società, ai Consiglieri, Consulenti e Collaboratori esterni, è vietato:

- offrire denaro o doni a funzionari della P.A. o a loro parenti;
- offrire qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- cercare di influenzare impropriamente i funzionari della P.A., quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione stessa;
- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciale che possano avvantaggiare funzionari della P.A. a titolo personale;
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) delle norme di condotta incluse nel presente paragrafo, commessa dai dipendenti della Società o da qualsiasi soggetto destinatario del presente Codice, deve essere segnalata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

In relazione alle richieste di Fondi Pubblici ed al loro utilizzo, Retegas Bari si impegna a procedere nell'iter per l'ottenimento dei fondi e nel loro utilizzo in modo corretto, nel rispetto della legge, delle norme del presente Codice e delle procedure interne.

È pertanto vietato ai dipendenti, agli Organi ed ai Collaboratori della Società:

- impiegare i fondi ricevuti con finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti;
- utilizzare e/o presentare dichiarazioni o documenti falsi o mendaci, o omettere informazioni dovute, al fine di conseguire indebitamente i fondi;
- promettere e/o consegnare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro od altra attività in cambio di un atto del suo ufficio necessario per l'ottenimento di fondi;
- promettere e/o consegnare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere o ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio, al fine di favorire l'ottenimento di fondi.

2.6 Relazioni con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni portatrici di interessi

Nei rapporti con partiti politici, organizzazioni politiche e sindacali e associazioni rappresentative di interessi collettivi o di categoria, Retegas Bari si attiene scrupolosamente al Codice e tiene conto dei rispettivi ruoli nell'ambito dell'agire sociale.

I rapporti in questione sono intrattenuti esclusivamente dagli Esponenti Aziendali o dai Dipendenti competenti secondo le norme interne della Società o se espressamente e debitamente autorizzati, con il conferimento di adeguati poteri. Nessuno, che abbia interessi, anche non patrimoniali o indiretti, a qualsiasi titolo collegati o riconducibili a partiti politici, organizzazioni politiche e sindacali e associazioni rappresentative di interessi collettivi o di categoria o con persone che ne fanno parte, può intrattenere i predetti rapporti in nome o per conto della Società.

È sempre tassativamente vietato promettere o corrispondere, a qualsiasi titolo, anche indirettamente, o sotto forme simulate, denaro o altre utilità a persone che fanno parte di partiti politici, organizzazioni politiche e sindacali e associazioni rappresentative di interessi collettivi o di categoria o a persone a queste collegate in virtù di rapporti familiari, personali o d'affari.

Chiunque venga a conoscenza di richieste di denaro o altra utilità provenienti da persone facenti parte di partiti politici, organizzazioni politiche e sindacali e associazioni rappresentative di interessi collettivi o di categoria, o comunque di promesse o dazioni di danaro o altra utilità effettuate da parte di esponenti aziendali in favore dei soggetti predetti, è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Solo nel perseguimento di scopi istituzionali, culturali o di solidarietà sociale, Retegas Bari può promuovere o partecipare, anche con contribuzioni di denaro o offerta di servizi, a iniziative coerenti alle finalità predette. In base alle norme interne della

Società la partecipazione all'iniziativa deve essere adeguatamente motivata anche riguardo alla congruità dell'impegno economico ed alla qualità dell'iniziativa e dei partecipanti.

2.7 Rapporti con le Autorità di vigilanza e controllo

L'esercizio delle attività svolte da Retegas Bari è soggetto di norma al potere di regolazione delle Autorità nazionali competenti (ARERA).

I rapporti della Società con le Autorità di vigilanza e controllo sono ispirati ai principi di legalità, trasparenza e leale collaborazione.

Retegas Bari, ove richiesto dalle normative vigenti, con l'ausilio di funzioni espressamente dedicate, mantiene puntuali flussi informativi con le Autorità, assicurando la completezza e la veridicità delle notizie fornite.

Retegas Bari adempie gli obblighi di legge in materia di comunicazioni nei confronti delle competenti Autorità garantendo la completezza e l'integrità delle notizie, l'oggettività delle valutazioni e assicurando la tempestività nell'inoltro.

2.8 Rapporti con il Collegio Sindacale e con la Società di Revisione.

Nei rapporti con il Collegio Sindacale e con la Società di revisione, la Società nonché ciascun Destinatario, si attiene, tra l'altro, alle disposizioni del Codice, nel rispetto dei rispettivi ruoli istituzionali.

Le richieste di adempimenti e di documentazione devono essere evase tempestivamente, con chiara assunzione della responsabilità circa la veridicità, completezza e accuratezza delle informazioni fornite. I dati ed i documenti richiesti sono resi disponibili in modo

puntuale ed esauriente. Le informazioni così fornite devono essere accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse.

2.9 Informazioni riservate e Tutela dei dati personali

Per informazioni riservate si intendono i dati e le conoscenze non accessibili al pubblico, in qualsiasi modo elaborate o registrate, attinenti all'organizzazione della Società, ai beni aziendali, alle operazioni commerciali e finanziarie progettate o avviate dalla Società, ai procedimenti giudiziari ed amministrativi, ai rapporti i clienti e le altre controparti istituzionali.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la Società e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili.

Nessuna informazione riservata relativa a Retegas Bari, acquisita o elaborata nello svolgimento o in occasione delle diverse attività, può essere utilizzata, comunicata a terzi o diffusa, se non nei limiti delle esigenze imposte da una corretta attività lavorativa e, in ogni caso, mai per fini diversi da quelli istituzionali.

Le persone che, secondo i regolamenti interni, sono a conoscenza di informazioni riservate, o ne vengono occasionalmente a conoscenza sono tenute a rispettare i vincoli di riservatezza stabiliti dalla Società.

Il Dipendente, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle imprese che entrano in contatto con la Società si astiene dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio, fermo restando il

rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso.

Ciascun Dipendente deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Fermo restando il rispetto della normativa vigente in materia di tutela e trattamento dei dati personali, i Destinatari del Codice assicurano l'utilizzo di informazioni riservate solo per scopi connessi all'esercizio della propria attività, impegnandosi a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne ogni uso improprio o non autorizzato.

2.10 Doni, benefici o altre utilità

È vietato a tutti i Destinatari promettere od offrire a terzi, nonché accettare la promessa di o ricevere da terzi, direttamente o indirettamente, anche in forme simulate, doni, benefici o altre utilità.

Analogamente il Destinatario che riceve beni, servizi o altre utilità in modo difforme da quanto precede deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

2.11 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali

Tutti devono sentirsi responsabili dei beni della Società e del loro corretto utilizzo. I Destinatari possono utilizzare, solo per le esigenze direttamente connesse allo svolgimento della mansione o funzione i beni, materiali o immateriali, ivi comprese risorse, strumenti, dispositivi, strutture di qualsivoglia natura, appartenenti alla Società.

Eventuali deroghe sono consentite solo se debitamente autorizzate. È fatto assoluto divieto di utilizzare in modo improprio o danneggiare i beni e le risorse della Società o di consentire ad altri di farlo.

L'impiego dei beni aziendali deve essere sempre conforme alle leggi, al Codice e alle norme interne e deve essere effettuato secondo i principi di funzionalità ed efficienza.

Le registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, informatiche o fotografiche di documenti aziendali sono consentite solo per le esigenze direttamente connesse allo svolgimento della mansione o funzione attribuita, e sempre che non si pongano in conflitto con gli interessi della Società.

In ogni caso, i Destinatari non possono utilizzare le risorse, i programmi e le apparecchiature informatiche e di rete per finalità estranee a quelle della Società o contrarie alla normativa ed al presente Codice e sempre nel rispetto della regolamentazione aziendale sull'uso degli strumenti informatici, della posta elettronica, della rete internet e intranet messi a disposizione dall'azienda e delle apparecchiature di telefonia fissa e mobile in dotazione.

2.12 Tenuta delle scritture contabili

Le scritture contabili devono essere redatte secondo i principi di trasparenza, veridicità, completezza, chiarezza, affidabilità, ricostruibilità e devono consentire la redazione di un quadro attendibile e fedele della situazione economico-patrimoniale della Società.

Esse devono essere tenute, dai soggetti competenti, in conformità alla legge ed ai

principi tecnici di riferimento, in aderenza alle procedure e rilevazioni contabili ed i documenti che le esprimono devono essere basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili, anche riguardo alla natura delle operazioni a cui fanno riferimento.

Deve essere assicurata la possibilità di rintracciare agevolmente, per ciascuna scrittura contabile, la documentazione di supporto, al fine di consentire analisi e verifiche.

La documentazione deve altresì consentire di risalire ai soggetti che sono intervenuti nella preparazione dell'operazione, nella sua decisione o attuazione e nel controllo, nonché le modalità seguite e i criteri adottati in caso di valutazioni.

Devono essere attuate adeguate e opportune modalità di conservazione della documentazione contabile, al fine di garantire la autenticità e la veridicità di ciascun documento.

Le rappresentazioni in bilancio di fatti di gestione a supporto di valutazioni estimative, dovranno consentire di scindere il contenuto 'rappresentativo' da quello valutativo, indicando in modo chiaro e preciso i criteri assunti a base della valutazione.

3. Modalità di attuazione

3.1 Adozione e diffusione del Codice

Il Codice, quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto, è adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Società ripone la massima importanza nel rispetto del Codice da parte di tutti i

Destinatari, anche come condizione per la salvaguardia e promozione della sua immagine e reputazione.

Del Codice viene data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore della Società.

Tutti i Destinatari sono tenuti all'osservanza del Codice. A tal fine la Società, anche nel quadro delle attività di formazione ed aggiornamento professionale e nell'esercizio della potestà disciplinare:

- **promuove**, con azioni continuative ed efficaci, la conoscenza ed il rispetto del Codice ad ogni livello organizzativo;
- **verifica**, attraverso apposite ed adeguate strutture di vigilanza e presidi documentali, l'osservanza del Codice;
- **sanziona** adeguatamente le violazioni al Codice.

L'efficacia del Codice alla luce dell'evoluzione normativa e delle *best practices* di settore, nonché dei cambiamenti nell'organizzazione e nell'attività della Società, è soggetta a costante verifica.

3.2 Aggiornamento del Codice

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, il Codice può essere modificato e integrato.

3.3 Organismo di Vigilanza e Controlli Interni

Il presente Codice forma parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto (di seguito, per brevità, il “**Modello**”).

Il controllo, l’attuazione ed il rispetto del presente Codice è affidato all’Organismo di Vigilanza nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 (di seguito, per brevità, “**OdV**”). L’OdV potrà essere monocratico o collegiale e prevedere la presenza di consulenti esterni.

In particolare, i compiti dell’OdV, fermo restando quanto previsto nell’apposito documento allegato al Modello e denominato “Regolamento dell’Organismo di Vigilanza”, sono i seguenti:

- **verificare** il rispetto del Codice, nell’ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **seguire** e **coordinare** l’aggiornamento del Codice, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- **promuovere** e **monitorare** le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice presso tutti i Destinatari tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- **formulare** le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

La Società adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisca in nome e per conto di Retegas Bari, alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, la Società adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza. Ciascun Destinatario del presente Codice, nell'ambito delle proprie funzioni e dei compiti assegnati, deve contribuire attivamente al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni.

3.4 Sanzioni

L'osservanza da parte dei dipendenti della Società delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

Fatta salva la possibilità per la Società di chiedere il risarcimento dei danni che alle stesse possano derivare da comportamenti in violazione del Codice, l'inosservanza delle norme in esso contenute, comporta l'applicazione ai Destinatari di una sanzione proporzionata, efficace e dissuasiva.

Sono prese in considerazione sia violazioni consumate che tentate, garantendo il sistema delle sanzioni una adeguata graduazione della risposta sanzionatoria. Sono, altresì,

sanzionate anche le condotte consapevolmente volte all'elusione delle norme prima richiamate.

L'applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni di legge e delle previsioni contenute negli accordi – anche individuali – e nei contratti collettivi di lavoro, in particolare con riferimento agli artt. 7 e segg. della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle disposizioni contenute nei C.C.N.L. applicabili.

Per i Destinatari diversi dai Dipendenti, la sanzione delle violazioni del Codice deve essere prevista nello strumento contrattuale o nella delibera dell'Organo Societario che regola il rapporto. La Direzione Generale e il Consiglio di Amministrazione adottano gli opportuni provvedimenti nei confronti di coloro che abbiano commesso violazioni del Codice.

In caso di violazioni commesse da soggetti apicali, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

3.5 Segnalazioni.

Ogni Destinatario del presente Codice ha l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza immediatamente qualsiasi violazione del Codice o del Modello.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere inviate tramite una apposita casella di posta elettronica: **organismo.vigilanza@retegasbari.it**

Con riferimento alle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi delle competenti funzioni aziendali – ed in particolare delle strutture deputate al

controllo interno – per gli accertamenti del caso e potrà proporre l’adozione dei provvedimenti necessari.

Tutte le segnalazioni pervenute all’Organismo di Vigilanza vengono gestite in modo confidenziale: il Modello e il regolamento dell’Organismo di Vigilanza impegnano i membri di quest’ultimo al mantenimento della riservatezza sulle segnalazioni ricevute ed è sempre garantito l’anonimato del soggetto che le effettua.

I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.



AZIENDA MUNICIPALE GAS S.p.A.

SISTEMA DISCIPLINARE

ex D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Allegato 3

Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati e degli illeciti e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla società in piena autonomia, indipendentemente dagli illeciti che eventuali comportamenti possano determinare.

L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene estesa nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla società con terzi.

Per ogni trasgressione dei precetti e delle disposizioni sopra elencati verranno applicate sanzioni, nonché misure di altra natura, proporzionate e adeguate nel rispetto dell'art. 2106 cod. civ., a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie. In particolare:

- per i lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti – le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ., dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai singoli dipendenti dell'Azienda tenuto conto dell'attività svolta;
- per i dirigenti, sanzioni disciplinari nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale in essere;

- per collaboratori, consulenti, partner, intermediari, fornitori, l'applicazione di clausole contrattuali di natura risolutiva e/o risarcitoria, e comunque l'attivazione di misure alternative, che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Ferma restando la permanenza in capo al Datore di lavoro del potere di irrogare la sanzione disciplinare, nessun procedimento potrà essere archiviato, né alcuna sanzione potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza la preventiva informazione dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riguardo all'adeguatezza della sanzione individuata e alla sua concreta attitudine a impedire il reiterarsi di violazioni della stessa specie.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale subordinato, comporta, a seconda dell'entità della violazione, l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

1. Trasgressioni che comportano biasimo scritto

Incorre nei provvedimenti di *biasimo scritto* il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

2. Trasgressioni che comportano la sanzione della multa

Incorre nella sanzione della multa, non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che violi più di tre volte le prescrizioni previste dal presente Modello con particolare riferimento allo svolgimento delle attività nelle Aree a Rischio, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo".

3. Trasgressioni che comportano la sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Incorre nella sanzione della sospensione, per un massimo di giorni 3, il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui al punto precedente, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa.

4. Trasgressioni che comportano licenziamento

Incorre nella sanzione del licenziamento il lavoratore che:

- rediga volontariamente documenti falsi o contraffatti o rilasci false dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione, nonché prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio;
- utilizzi volontariamente i fondi provenienti da finanziamenti pubblici, secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi;
- nel redigere le comunicazioni sociali elencate nel Codice Etico rivolte al pubblico o ai soci, o le comunicazioni da inviare alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi;

Prima di adottare qualsiasi sanzione l'Azienda dovrà contestare per iscritto l'infrazione al lavoratore. Contestualmente l'Azienda può sospendere, in via cautelare, il lavoratore dal lavoro e dalla retribuzione fino alla conclusione del procedimento disciplinare, in tutti i casi in cui il medesimo possa concludersi con l'adozione di una sanzione che comporti la cessazione del rapporto di lavoro. In caso di mancato licenziamento, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione anche per il periodo di sospensione.

Questi potrà fornire le sue giustificazioni entro cinque giorni dalla ricezione della contestazione.

Infrazioni dei dirigenti

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i dirigenti della società, mediante consegna diretta e firma di espressa accettazione del suo contenuto.

Il personale rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché l'obbligo di farle rispettare all'interno della società, è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, si provvederà ad applicare nei confronti delle disposte misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

a) Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni del Codice Etico e dei Protocolli da parte dei dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nel loro stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo Amministrativo, in sede di determinazione degli aumenti di compenso, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

b) Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Codice Etico e dei Protocolli, la cui violazione comporterebbe - per gli altri lavoratori subordinati - la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

5. Divieto di atti ritorsivi e sanzioni per chi viola le misure di tutela Whistleblower

Nei confronti del dipendente che fa una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni e sui rapporti di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- a conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione possono essere comunicate ad ANAC secondo le modalità stabilite dall'Autorità e presenti sul sito istituzionale.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RS, il RS offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC.

Gli atti di natura ritorsiva o discriminatoria sono nulli e, in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro.

ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Compete all'autorità giudiziaria adita adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati di natura ritorsiva o discriminatoria.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può comunque essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

Nel caso in cui l'ANAC accerti che sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza, applica al responsabile la sanzione amministrativa da 10.000 € a 50.000 €.

ULTERIORI MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

Infrazioni di Amministratori e Sindaci

Retegas Bari valuta con rigore le infrazioni del presente Modello poste in essere dai Vertici della società, tenuti a rappresentare l'immagine della stessa verso i dipendenti e gli *stakeholders*. La formazione ed il consolidamento di un'etica della società sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone infatti che tali valori siano anzitutto acquisiti e rispettati da quanti guidano le scelte della società, in modo da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nell'interesse della stessa. All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi di controllo della società e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per giusta causa. In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o controllo, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di controllo i quali provvederanno ad assumere le opportune

iniziative previste dalla vigente normativa, nonché a convocare prontamente l'Assemblea dei Soci per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Infrazioni di collaboratori esterni e partner

Le violazioni del Codice e dei Protocolli da parte di terzi, quali fornitori di beni e/ o di servizi e collaboratori esterni, o comunque l'adozione di comportamenti tali da esporre la società al rischio o la commissione di un reato richiamato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso della società.

Le violazioni del Codice e dei Protocolli da parte dei soggetti sopra elencati, danno luogo alla risolubilità del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 cod. civ., ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ.

Retegas Bari potrà sottoporre a tali soggetti anche successivamente all'istaurarsi rapporto un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico e dei Modelli (nonché, eventualmente, dello specifico protocollo che disciplina il funzionamento della particolare area/funzione della società con la quale lo stesso entra in relazione), i quali dovranno datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

L'Organismo di Vigilanza verificherà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti e negli accordi di *partnership* di clausole contrattuali volte a ottenere l'impegno al rispetto del Modello.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento posto in essere dalla controparte contrattuale derivino danni alla società, come nel caso di applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto.



AZIENDA MUNICIPALE GAS S.p.A.

STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

ex D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Allegato 4

In riferimento alle disposizioni del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, è istituito, presso la società Retegas Bari un idoneo Organismo di Vigilanza con funzioni di vigilanza e controllo in ordine all'adeguatezza e all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, e che, nel solco delle prerogative attribuitegli dal combinato disposto di cui agli artt. 6-7 del citato Decreto, adotta il presente

STATUTO
DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
DI RETEGAS BARI

Capo I - Compiti e Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

Art. 1. Vigilanza ed aggiornamento. Rispetto a quanto previsto dall'art. 6, comma I del d.lgs. 231 del 2001, ed in riferimento alle Linee Guida adottate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ivi disciplinati, l'Organismo di Vigilanza, (nel prosieguo, "OdV"), è istituito all'interno dell'organigramma della Società, al fine di esercitare le funzioni alle quali è normativamente preposto:

- a) diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società;
- b) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello implementato, con particolare riferimento ai comportamenti dei singoli soggetti "apicali" nel contesto aziendale;
- c) verificare periodicamente l'adeguatezza dello stesso, rispetto alla effettiva attitudine preventiva del rischio-reato che si intende con esso eliminare, o comunque minimizzare;
- d) curare l'idoneo e continuativo aggiornamento, affinché il modello mantenga nel tempo i suoi requisiti di solidità e funzionalità e, in senso dinamico, garantire i necessari momenti di correzione ed adeguamento;
- e) presentare proposte di adattamento e modifica del modello, dirette, a seconda della tipologia e della portata dell'intervento avanzato, ai diversi organi aziendali responsabili della sua attuazione, in rapporto alle esigenze: - di prevenzione del rischio-reato che si

rilevino nel tempo; - ad eventuali violazioni delle prescrizioni ovvero laddove intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

- f) monitorare regolarmente l'attuazione e la funzionalità delle strategie di controllo e gestione del rischio implementate;
- g) garantire la congrua ed effettiva applicazione del sistema disciplinare adottato per sanzionare le eventuali prescrizioni delle misure indicate nel modello, e curare, in ogni tempo, l'efficacia repressiva e preventiva.

L'OdV è tenuto a svolgere tali mansioni, in modo idoneo a garantire una sufficiente ed effettiva vigilanza sull'adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione adottato in azienda, per garantirne la funzionalità, ai fini dell'esimente da responsabilità amministrativa da reato di cui all'art. 6, comma 1, lett. *d*) del D.lgs. n. 231 del 2001.

Art. 2. Autonomia dell'Organismo di Vigilanza dagli altri soggetti aziendali. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. *a*) del D.lgs. n. 231 del 2001, l'OdV deve essere investito dei necessari poteri di iniziativa e di controllo, per il corretto svolgimento dei suoi compiti istituzionali. A salvaguardia della terzietà dell'organo, l'OdV deve essere collocato, nell'organico sociale, in posizione paritetica all'organo amministrativo dotato dei poteri di gestione, affinché possa esercitare anche su quest'ultimo un controllo effettivo, con libertà di autodeterminazione e di azione.

Ai fini del corretto esercizio delle sue funzioni di controllo, l'OdV dovrà essere mantenuto estraneo da ogni forma di interferenza con le attività proprie del *management* (Direttore Generale, Organo Amministrativo) e non dovrà essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio delle attività operative, né partecipare all'adozione o all'attuazione di politiche di gestione.

È necessario, altresì, che venga assicurata all'OdV l'autonomia decisionale nell'espletamento delle proprie funzioni ispettive, di accesso alle informazioni e documentazioni aziendali, di controllo, consultazione e proposta, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica dell'organo.

All'OdV è riconosciuta la potestà regolamentare e di autodeterminazione, in riferimento alla predisposizione delle proprie regole comportamentali e procedurali.

La Società delibera preventivamente il budget di periodo che deve essere riconosciuto in dotazione iniziale e continuativa all'OdV, la cui congruità deve essere verificata in riferimento all'esercizio dei poteri di controllo, attivazione e coordinamento a cui l'organo è preposto.

Art. 3. Indipendenza dell'Organismo di Vigilanza. Le scelte dell'OdV, le sue decisioni sull'effettività, sull'operatività e sull'adeguamento delle prescrizioni che costituiscono il modello di gestione e di organizzazione della Società sono insindacabili. I membri dell'Organismo possono ricoprire funzioni o cariche all'interno della Società, purché queste non comportino a titolo individuale poteri gestionali di amministrazione attiva, incompatibili con l'esercizio delle funzioni dell'Organismo.

L'OdV non può svolgere attività consultiva, vincolante per l'attività di gestione della Società.

Art. 4. Professionalità ed onorabilità dei membri. I componenti dell'OdV non devono essere in conflitto di interessi con la Società e, se esterni alla Società, non devono svolgere attività di consulenza per lo stesso, o essere in una posizione organizzativa non adeguata a garantire l'indipendenza dagli organi esecutivi.

I singoli componenti dell'OdV devono essere altresì idonei a rivestire le relative funzioni di vigilanza e controllo, in riferimento alle necessarie cognizioni tecniche e di esperienza, al fine di assicurare un corretto ed effettivo esercizio delle funzioni di controllo alle quali esso è istituzionalmente preposto.

L'organismo deve essere costituito da risorse atte a garantirne la necessaria multidisciplinarietà, sia in riferimento alla conoscenza degli aspetti giuridico – legali (in riferimento alla materia societaria, penale, civile, procedurale, amministrativa) nonché a quelli di carattere più spiccatamente aziendale e tecnico-specialistici (sicurezza sul lavoro, ambiente).

Per adempiere ai propri doveri, l'OdV può anche avvalersi di collaboratori esterni, la cui professionalità sia di supporto tecnico-specialistico ovvero di consulenza specialistica.

Art. 5. Continuità del flusso informativo. Per assicurare il corretto esercizio delle funzioni ascrittegli, l'OdV deve avere stabili e continui rapporti con il management della Società, nonché con le altre più significative funzioni di area, come il controllo di gestione, l'area amministrazione finanza e controllo, i sistemi informativi, l'organizzazione e la gestione delle risorse umane, ecc.

Oltre che un costante flusso informativo, all'OdV deve altresì essere garantito il necessario coordinamento operativo anche con il Collegio Sindacale e con la Società di revisione contabile.

L'azione di vigilanza e di controllo sul modello che è deputata all'OdV deve essere capace di conformare quotidianamente, senza soluzione di continuità, l'operato dei singoli (apicali e sottoposti) che nell'attività della Società interagiscono con le prescrizioni del modello, al fine di escludere, o quanto meno contenere, il rischio-reato connesso al loro operato.

Capo II -Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Art. 6. Attività di vigilanza e controllo. l'OdV è tenuto a vigilare continuativamente sulla funzionalità del modello adottato, in riferimento a tutte le sue componenti costitutive, comprensive del Codice Etico e del sistema sanzionatorio vigente, curandone l'attuazione, la corretta applicazione, l'aggiornamento e gli adattamenti necessari o utili, in riferimento alla prevenzione, o alla minimizzazione, del rischio-reato, anche di nuova insorgenza.

Deve altresì verificare costantemente la corrispondenza dei singoli comportamenti aziendali concreti, alle prescrizioni del modello di gestione ed organizzazione predisposto ed implementato dalla Società, in particolare, con riferimento, ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del D.lgs. n. 231 del 2001, all'operato degli organi di apice della Società.

L'OdV è tenuto ad una continua rilevazione delle criticità dell'organizzazione aziendale, rispetto alla realizzazione dei reati – presupposto della responsabilità amministrativa da reato

della Società di cui alla Sez. III del D.lgs. 231 del 2001, ed alla predisposizione di protocolli migliorativi di quelli esistenti per garantire la prevenzione dei reati temuti, anche in riferimento ad eventuali nuove aree sensibili.

L'OdV supervisiona la regolare tenuta dei documenti prescritti e l'efficiente funzionamento delle misure previste dal modello, anche in riferimento alla struttura dell'organigramma della Società ed al sistema di deleghe interno, tanto più laddove esso manifesti situazioni di malfunzionamento o carenze di sicurezza, attivandosi per il ripristino di un sufficiente livello di tollerabilità del rischio. In caso di eventuali criticità riscontrate nel corso della sua attività di rilevazione, o di violazioni significative del Modello, segnalate dai dipendenti, l'OdV procede a segnalarle tempestivamente all'Organo Amministrativo.

Art. 7. Mappatura delle aree “sensibili”. Sulle aree particolarmente a rischio, rispetto al compimento di fatti-reato presupposto della responsabilità della Società, l'OdV provvede ad un monitoraggio periodico, almeno annuale, delle stesse, assicurando l'effettiva adozione e la corretta attuazione dei protocolli etico – organizzativi, nonché l'efficacia delle regole cautelari adottate nel modello.

Art. 8. Casi di adattamento ed aggiornamento del modello. L'OdV promuove l'aggiornamento del modello in ogni sua componente, qualora se ne manifesti l'opportunità, in relazione ad una delle seguenti circostanze:

- a) Quando intervengano variazioni dell'attività – o delle sue modalità di esecuzione – in coincidenza di eventi straordinari di gestione, che rendano necessaria una rielaborazione del modello;
- b) In caso di necessità di un approfondimento regolamentare o di un'ulteriore procedimentalizzazione di una funzione o di un processo, in riferimento all'insorgenza o all'aumento di un determinato rischio–reato;
- c) In sede di intervento correttivo delle prescrizioni del modello stesso, qualora si rilevino, a seguito dell'attività di sorveglianza svolta dallo stesso OdV, aree scoperte e

- malfunzionamenti, o eventuali violazioni comportamentali;
- d) Qualora si verifichi la realizzazione di un reato presupposto;
 - e) In seguito a novazioni legislative del d.lgs. 231 del 2001, o di normative ad esso collegate;
 - f) In concomitanza di eventuali modifiche statutarie della Società, del codice etico, dell'assetto organizzativo, o della propria governance.

In occasione di circostanze che sollecitino la novazione del Modello di organizzazione e gestione implementato, l'organo competente a deliberarlo, su proposta dell'OdV, ne valuta le modifiche e l'adeguamento.

La valutazione e la determinazione tecnica delle modifiche da apportare alle prescrizioni del Modello resta, però, di esclusiva competenza dell'OdV.

Art. 9. Flussi e obblighi di informazione. Dovranno essere garantiti, al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'OdV, costanti flussi informativi:

- a) verso il medesimo OdV, da parte di tutti i soggetti coinvolti nell'espletamento delle funzioni amministrative e di controllo della Società (dirigenti, amministratori, dipendenti e collaboratori), in riferimento ad ogni attività gestionale di rilievo che possa interagire con le prescrizioni del modello;
- b) da parte dello stesso OdV, nei confronti degli organi di amministrazione e controllo della Società, con un'attività di relazione periodica volta, nell'ambito delle rispettive competenze, a stimolare l'intervento, sia in riferimento ai casi indicati dall'art. 8, sia per l'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori e per le ulteriori necessità del caso rilevate.

In riferimento a quanto statuito dal Codice Etico, in capo agli organi sociali, ai dipendenti ed ai consulenti esterni, grava un obbligo di collaborazione con l'OdV per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie.

Tali organi sono altresì tenuti a consentire all'OdV l'accesso alle informazioni e alla documentazione della Società reperibile presso di loro, nonché a comunicare ogni informazione utile e/o opportuna per l'esercizio della sua attività, ovvero eventuali anomalie o irregolarità riscontrate nei rispettivi ambiti di attività. L'obbligo informativo può essere assolto con le consuete attività di *reporting* interno o con la predisposizione di idonea documentazione.

Salvo quanto previsto dalle disposizioni del Codice Etico e del sistema disciplinare, vige anche per prassi un obbligo di tempestiva informazione a favore dell'Organo di Vigilanza, a carico dei dipendenti e dei collaboratori che venissero a conoscenza di violazioni o inadempimenti del modello, o di accadimenti a rischio-reato. In riferimento a quanto previsto dal sistema sanzionatorio aziendale, sono a tal fine istituiti appositi strumenti di segnalazione atti a garantire la riservatezza della fonte informativa.

I protocolli devono altresì prevedere che eventuali verifiche od ispezioni a danno della Società, da parte di un Autorità di vigilanza o di polizia giudiziaria siano immediatamente comunicate all'OdV.

Art. 10. Attività inerenti la Società che devono essere tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza. Ai sensi della disposizione di cui all'art. 9, devono essere comunque necessariamente ed immediatamente poste a conoscenza dell'OdV, con l'opportuna informativa documentale:

- a) le informazioni relative all'assetto della Società;
- b) le attività di attuazione del modello e di applicazione delle relative sanzioni, in conseguenza della mancata osservanza dello stesso;
- c) le atipicità o le anomalie riscontrate, da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nell'attuazione del modello;
- d) situazioni di insorgenza di nuovi rischi, da parte dei soggetti responsabili dell'area nelle quali si sono manifestati;

- e) la realizzazione di qualsiasi fattispecie di reato che possa essere connessa a quelle presupposto della responsabilità della Società, di cui alla Sezione III del D.lgs. 231 del 2001;
- f) i provvedimenti della Pubblica Autorità, relativi all'instaurazione del procedimento relativo alla responsabilità della Società per i reati di cui al D.lgs. 231/01;
- g) il rilascio di concessioni di erogazioni pubbliche, di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri provvedimenti amministrativi a favore della Società;
- h) le operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità, coinvolgimento di "parti correlate";
- i) le operazioni di partecipazione ed aggiudicazione di gare d'appalto, ed in genere l'instaurarsi di rapporti contrattuali con la P.A.;
- j) ogni accertamento di natura fiscale, da parte del Ministero del Lavoro, degli Enti previdenziali, dell'Antitrust e/o di altre Autorità di Vigilanza, a cura del responsabile dell'area sottoposta al relativo accertamento;
- k) le operazioni straordinarie, anche in ordine alle connesse adunanze dell'organo amministrativo;
- l) l'emissione e/o sottoscrizione di azioni, di altri titoli o strumenti finanziari;
- m) il conferimento dell'incarico alla società per la revisione del bilancio, anche in riferimento all'insussistenza di cause di incompatibilità per il conferimento dell'incarico stesso.

L'inosservanza dei suddetti obblighi di comunicazione comporterà violazione del modello e l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

Lo stesso OdV può, inoltre, nel caso delle operazioni di cui alle lett. *b), c), d), e), f), g), i), j)* del comma 1, richiedere di partecipare ad alcune sedute del Consiglio di Amministrazione, anche tramite un proprio rappresentante, e comunque in caso di consigli convocati per la trattazione di materie organizzative concernenti l'esercizio delle sue funzioni, di cui ha anche il potere di richiedere la trattazione agli organi competenti.

Art. 11. Potestà di autoregolamentazione. In riferimento a quanto previsto dall'art. 2, comma 4, l'OdV esercita la propria potestà di autoregolamentazione in ordine a:

- a) frequenza, convocazione e tenuta delle riunioni dell'organo;
- b) modalità di deliberazione e verbalizzazione;
- c) coordinamento con gli altri organi aziendali;
- d) modalità di acquisizione e di gestione delle informazioni da e verso ogni livello aziendale;
- e) esercizio delle funzioni ispettive;
- f) attivazione delle procedure disciplinari, nei casi di violazione del modello.

L'OdV stabilisce, altresì, le modalità di redazione dei verbali idonee a garantire la documentazione di ogni riunione dello stesso, nonché delle attività di controllo eseguite in presenza del rischio di commissione di un reato presupposto o di criticità o in ogni altro caso in cui si renda necessario il suo intervento.

Art. 12. Poteri ispettivi. Al fine di assicurare una vigilanza costante sull'effettiva applicazione e adeguatezza del modello implementato, per prevenire in concreto la fraudolenta elusione dello stesso, all'Organismo di Vigilanza è garantita piena autonomia dell'operato.

In caso di irregolarità o di anomalie nell'attuazione del modello, l'OdV ha il dovere di intervenire immediatamente ed effettuare le necessarie verifiche. Sentito l'autore della violazione segnalata, l'OdV è tenuto a riferire dell'avvenuta infrazione all'organo amministrativo.

In osservanza dello Statuto dei Lavoratori, della legge e del Contratto Collettivo nazionale applicabile, l'OdV propone al datore di lavoro, a cui compete la formale contestazione dell'addebito ed irrogazione della sanzione, l'adozione della misura afflittiva prevista dal sistema disciplinare adottato dalla Società, indipendentemente dall'eventuale avvio del procedimento per l'accertamento della responsabilità penale dell'autore individuale dell'effrazione, o di quella amministrativa della Società.

Art. 13. Obblighi di riservatezza. I componenti dell'OdV sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi pervengono in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

Devono altresì astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001. In ogni caso, le informazioni in possesso dei membri dell'OdV sono trattate in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali, di cui al Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e al D.Lgs. n. 101/2018.

Art. 14. Obbligo di relazione periodica. L'OdV è tenuto a presentare una relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed al loro stato di realizzazione.

Capo III – Configurazione e attività dell'Organismo di Vigilanza

Art. 15. Nomina e costituzione dell'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione competente all'adozione del Modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6 D.lgs. n.231 del 2001, nomina i membri dell'Organo di Vigilanza. Vi procede, in assenza di una apposita previsione statutaria, con delibera, nella quale devono essere altresì indicati i criteri seguiti per la designazione dei singoli componenti dell'organo. Lo stesso Consiglio stabilisce il numero dei membri dell'organo e ne nomina il Presidente.

I contenuti del mandato ai membri dell'OdV devono comunque essere certi, esaustivi e congrui con le funzioni che la Società è chiamata ad espletare, in pieno rispetto della sua autonomia e della sua continuità d'azione.

L'Organismo ha durata triennale. I membri possono essere rinominati e rimangono comunque in carica fino all'accettazione dei successori, salvo quanto previsto di seguito.

L'incarico è assunto a titolo oneroso, nell'importo stabilito dal Consiglio di Amministrazione,

non vincolato agli utili o ai premi di produzione, ma, eventualmente, per rinvio alle tariffe professionali, e comunque in misura congrua alle funzioni e alle responsabilità dell'Organo.

Art. 16. Revoca e cessazione del mandato. La revoca dei membri dell'OdV è possibile solo per giusta causa. La sostituzione dei membri dell'OdV o la revoca del mandato, devono essere motivate e sottoposte al Consiglio di Amministrazione, o comunque al parere positivo del collegio sindacale o dell'organismo equipollente. Ricorre la revoca per giusta causa del membro nei seguenti casi:

- a) di inadempienza o inattività, rispetto alle proprie mansioni di vigilanza e controllo, tanto più qualora essa sia causa dell'irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società;
- b) di inadempimento degli obblighi di informazione, laddove siano riscontrate violazioni del modello;
- c) allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il II grado, ovvero socio in affari di qualunque soggetto controllato, o comunque in conflitto o in contrasto con gli interessi della Società;
- d) qualora venga contemporaneamente detenuto altro incarico di consulenza, di rappresentanza, di gestione o di direzione, per conto della Società in altre società, o in contrasto con gli interessi della Società stessa;
- e) in caso di condanna, anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., con sentenza passata in giudicato, per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico, o per fatti comunque incidenti sulla professionalità del componente;
- f) qualora intervenga dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento, ovvero condanna che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese, nonché l'incapacità a contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Prima della scadenza del periodo di nomina, i membri dell'OdV cessano comunque dal loro ufficio:

- a) per decadenza;
- b) per rinuncia da comunicarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione;
- c) per morte o sopravvenuta incapacità;
- d) per avvenuta iscrizione nel registro delle imprese della nomina dei liquidatori (in riferimento a quanto previsto dall'art.2487bis, comma 3 c.c.);
- e) in caso di fusione.

Ove un componente dell'OdV incorra in una delle cause di revoca o di cessazione del mandato, di cui ai commi 1 e 2, l'Organo Amministrativo della Società, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, se possibile, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo Amministrativo revoca il mandato.

La rinuncia al mandato da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento, con comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Il Presidente darà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione delle circostanze di cui ai commi 1 e 2, perché questo attivi le procedure necessarie all'integrazione dell'Organismo, al fine di assicurare continuativamente la funzionalità collegiale dello stesso, rispetto alle sue funzioni.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

Art. 17. Responsabilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza. Ferma la responsabilità civile per l'incarico conferito, e fuori dalle ipotesi di concorso nel reato ai sensi dell'art. 110 c.p., i membri dell'OdV sono tenuti all'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo loro conferiti, in ordine all'attuazione dei protocolli implementati nel Modello per la prevenzione del rischio-reato presupposto della responsabilità amministrativa da reato della Società.



PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE TRASPARENZA
2024 – 2026

Approvato ed adottato con Deliberazione del CDA n. 2 del 23.1.2024

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

DEFINIZIONI.....	4
Fonti normative e regolamentari	5
PREMESSA E INTRODUZIONE ALLA REVISIONE 2024	7
1. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE ..	9
1.1 Data e documento di approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T.)	9
1.2 Riferimenti al nuovo PNA ANAC adottato con Delibera n. 7 del 17.1.2023.....	10
1.3 Il PNA ANAC 2022.....	10
1.4 L'Aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022.	14
1.5 Obiettivi strategici per il PTPCT 2024 – 2026.	14
1.6 Azione sinergica svolta dall'Ente proprietario sul tema prevenzione corruzione.	21
1.7 PNA 2019 adottato da ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.	23
1.8 Individuazione degli attori interni e dei canali e degli strumenti di partecipazione.....	24
1.9 Individuazione degli attori esterni nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione.	28
1.10 Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del P.T.P.C.T.	29
2. OGGETTO DEL PIANO	30
2.1 Approccio metodologico.....	30
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.	31
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.	34
2.4 Pubblicazione dei PTPCT e relazione del Responsabile della Prevenzione	36
2.5 Integrazione con il Piano della Performance.	37
1.6 Piattaforma software di rilevazione dei P.T.P.C.T.....	38
1.7 Cenni al Programma per la Trasparenza.	40
1.8 Considerazioni sintetiche circa il monitoraggio effettuato e gli esiti dello stesso.....	41
1.9 Proposta supporto metodologico per il Nuovo PTPCT ad approvarsi 2024-2026.	48
2.10 Contenuti del Piano Triennale Prevenzione Corruzione.	49
2.11 Individuazione delle aree di rischio - Mappatura dei processi.	49
2.12 Le fasi del processo di gestione del rischio.	51
2.13 La mappatura dei processi e sue modalità di realizzazione.....	53
2.14 Misure del PTPCT 2023-2025 e integrazioni per il PTPCT 2024-2026. Esiti degli uffici.....	56
2.15 Riscontri degli uffici sul monitoraggio delle misure PTPCT 2023-2025, in corso di anno	58
2.16 Valutazione e classificazione del Rischio – ponderazione.	60
2.17 Trattamento del rischio.....	62
2.17-bis Il monitoraggio nel nuovo PNA 2022 ANAC.	62
2.18 Flusso informativo.....	64

3. ATTUAZIONE DELLE MISURE CORRETTIVE.....	65
3.1 Attività di controllo e modalità di verifica dell’attuazione delle misure.....	65
3.2 Ulteriori misure che dovranno essere adottate durante la vigenza del PTPCT anno 2024-2026.....	68
3.3 Formazione in Tema di Prevenzione Corruzione.....	74
4. CODICI DI COMPORTAMENTO.....	75
4.1 Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici ed aggiornamento al D.P.R. 81/2023.....	75
4.2 Violazioni del codice di comportamento.....	77
4.3 Indicazione dell’ufficio competente ad emanare parere sulla applicazione del codice.....	77
5. ALTRE INIZIATIVE	78
5.1 Indicazione dei criteri di rotazione del Personale.....	78
5.2 Astensione in caso di conflitto di interesse.....	81
5.3 Il pantouflage o revolving doors.....	84
5.4 Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici....	87
5.5 Trasparenza.....	88
5.6 Inconferibilità e Incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013.....	93
5.7 Implementazione Modello 231/2001 e sinergia tra OdV e RPCT – scambio flussi.....	95
5.8 Whistleblowing – aggiornamenti normativi a far data dal 30.3.2023.....	96
5.9 Adozione di protocolli di legalità per gli affidamenti.....	98
5.10 Attribuzione a Azienda Municipale Gas S.p.A. del Rating di legalità.....	98
5.11 Indicazione delle iniziative previste nell’ambito delle attività ispettive.....	99
5.12 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.....	100
6. MISURE DI TRASPARENZA	102
6.1 Introduzione.....	102
6.2 D.Lgs. 33/2013 Sezione Trasparenza – Obiettivi.....	102
6.3 Principi Normativi.....	102
6.4 Obiettivi strategici e profili organizzatori.....	104
6.5 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder ed i risultati di tale coinvolgimento.....	104
6.6 Iniziative di Comunicazione della Trasparenza.....	106
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.....	107
6.8 Accesso Civico e Accesso agli atti.....	108
6.9 Accesso Civico Generalizzato.....	108

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 2024-2026;
MONITORAGGIO DI I LIVELLO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE PTPCT 2024-2026;
Tabella "SEZIONE SOCIETA' TRASPARENTE - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE ex D.Lgs. 33/2013, Delibera ANAC n. 1134/2017, PNA 2022 approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17/1/2023 (Allegato n.2) e Aggiornamento 2023 approvato con Delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023.

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;
- Linee Guida aventi ad oggetto il procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione;

- 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*;
- 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);
- Delibera Anac n. 7 del 17.1.2023 PNA 2022 ANAC;
- D.Lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;

- Delibera Anac n. 264 del 20.6.2023 “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”;
- Delibera Anac n. 601 del 13.12.2023 “Modificazione ed integrazione della Delibera n. 264 del 20 giugno 2023”;
- Delibera Anac n. 605 del 19.12.2023 PNA ANAC – Aggiornamento 2023.

PREMESSA E INTRODUZIONE ALLA REVISIONE 2024

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 e del PNA 2022 adottato da Anac con delibera n. 7 del 17.1.2023. 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.

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 adottino 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.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001 *«Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti*

autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI».

Restano, invece, escluse dall'ambito applicativo del PIAO e adottano, dunque, misure di prevenzione della corruzione integrative del MOG 231 ovvero un documento che tiene luogo del PTPCT:

- gli enti pubblici economici;
- le società commerciali controllate o partecipate da Stato, Regioni, Enti locali o amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001.

Introduzione.

L'aggiornamento del presente PTPCT 2024-2026 si concretizza nelle seguenti azioni:

1. la revisione complessiva del testo con l'adeguamento alla situazione presente – alla data del 23.1.2024 – di dati, informazioni, indicazioni organizzative;
2. esiti delle misure previste nel precedente PTPCT 2023-2025;
3. monitoraggio delle misure;
4. recepimento delle indicazioni di cui all'Aggiornamento 2023 al PNA ANAC approvato nel mese di dicembre 2023 e introduzione delle novità nel PTPCT 2024-2026.

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 2024/2026) è stato approvato dal CdA con deliberazione n. 2 del 23.1.2024, che ne ha deliberato l'approvazione e l'adozione.

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 PTCPT.

Con nota n. 624 del 2.11.2023, RPCT ha segnalato al CdA dell'opportunità che fossero, pertanto, fissate le nuove linee strategiche in materia di prevenzione corruzione, perché le stesse fossero recepite nel nuovo PTPCT 2024-2026.

1.2 Riferimenti al nuovo PNA ANAC adottato con Delibera n. 7 del 17.1.2023.

Anac con Delibera n. 7 del 17.1.2023 , pubblicata sul sito dell'Autorità in data 19.1.2023, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il PNA 2022, 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.

Con Comunicato dell'8.11.2023 avente ad oggetto “Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – differimento al 31 gennaio 2024 del termine per la pubblicazione” il Presidente di ANAC – avv. Giuseppe Busia ha prorogato al 31.1.2024 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione Annuale che i RPCT sono tenuti ad elaborare ai sensi dell'articolo 1, comma 14, L. 190/2012.

Per la redazione della relazione, i RPCT si avvalgono della Scheda per la relazione annuale del RPCT 2023 pubblicata sul sito di ANAC. L'amministrazione/società, ultimata la compilazione, pubblica la scheda, all'interno della sezione “Società trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti – prevenzione della corruzione”.

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, oltreché 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 Il PNA ANAC 2022.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA 2022), adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione

con la Delibera n. 7 del 17.1.2023 costituisce 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 2022 l'Anac si è posta questi obiettivi:

- Rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da episodi di corruzione senza per questo incidere sullo sforzo di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative;
- Offrire uno strumento di supporto alle amministrazioni pubbliche per affrontare la realizzazione degli impegni assunti con il PNRR;
- Dare attuazione alla riforma che ha previsto l'adozione del PIAO, per gli enti e le amministrazioni a cui esso si applica, di cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante.

Come afferma Anac nel PNA 2022, è necessario sottolineare che il PNA nella parte generale ha contenuti innovativi, rispetto ai precedenti, relativamente alla predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, alle semplificazioni ulteriori introdotte e (specie con riferimento alle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti) e al monitoraggio. Sono da intendersi superate, rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul RPCT e struttura di supporto, sul *pantouflage*, sui conflitti di interesse nei contratti pubblici.

Analogamente ai precedenti PNA approvati a partire dal 2016, nel PNA 2022 Anac ha affiancato alla Parte Generale, che generalmente affronta questioni di impostazione sistematica dei PTPCT, una Parte Speciale dedicata alla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e ai possibili rischi corruttivi.

Nella Parte Generale del PNA 2022 si è offerto un supporto al RPCT mediante indicazioni per la predisposizione del PIAO. ANAC, in particolare, ha indicato i processi e le attività prioritarie per l'individuazione di misure di prevenzione della corruzione; ha fornito indicazioni per realizzare un buon monitoraggio e semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti; inoltre, in tema di monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi, ha specificato che *«occorrono poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro, ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati»*.

Con riferimento al *pantouflage*, ANAC, partendo dal presupposto che nella propria attività di vigilanza sono stati rilevati problemi anche a causa delle lacune normative, ha superato le indicazioni fornite nel PNA 2019 ed ha offerto chiarimenti e soluzioni operative, fermo restando che, per quanto concerne l'attività di vigilanza e sanzionatoria dell'Autorità, verrà elaborato uno specifico regolamento.

Nella Parte Speciale del PNA 2022, dedicata ai contratti pubblici, ANAC ha operato una riflessione sulla normativa derogatoria e di semplificazione di stampo emergenziale giungendo alla conclusione che i numerosi interventi legislativi hanno costruito un sistema complesso e non sempre chiaro. A questo

proposito, con il PNA l'Autorità ha voluto offrire alle stazioni appaltanti un aiuto nell'individuazione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza agili e utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di *maladministration* e corruzione.

Ha, infine, superato le indicazioni fornite nel PNA 2019 con riferimento ai conflitti di interessi nei contratti pubblici e fornito indicazioni in tema di gestioni commissariali degli appalti.

Per quanto non superato dal PNA 2022 ANAC continuano ad applicarsi le indicazioni fornite dall'Autorità con il PNA 2019, atteso che il PNA 2022 si pone in una logica di continuità rispetto a quanto previsto nell'ultimo PNA 2019 e nelle indicazioni sulla metodologia per l'analisi e la gestione del rischio corruttivo già fornite.

Alle indicazioni fornite nella Parte Generale e Speciale, ANAC ha aggiunto undici specifici allegati che vanno intesi come strumenti di ausilio per le amministrazioni.

Alla Parte Generale il PNA 2022 dedica 4 Allegati: 1. Check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO; 2. Sottosezione trasparenza PIAO/PTPCT; 3. Il RPCT e la struttura di supporto; 4. Ricognizione delle semplificazioni vigenti.

Per la Parte Speciale sono stati previsti 7 Allegati: 5. Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici; 6. Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici; 7. Contenuti del bando tipo n. 1/2021; 8. Check-list per gli appalti; 9. Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "amministrazione trasparente" sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti; 10. Commissari straordinari modifiche al D.L. n. 32/2019; 11. L'analisi dei dati tratti dalla piattaforma dei PTPCT.

Con il PNA 2022 ANAC ha precisato che la corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo per le amministrazioni, ma sia considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

Il contrasto e la prevenzione della corruzione, d'altronde, sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi presupposto per la creazione di valore pubblico anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull'attività dell'amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

Si è voluto fare, dunque, della prevenzione dei fenomeni di *maladministration* un'occasione per perseguire il massimo valore pubblico possibile, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio.

Il valore pubblico va, dunque, inteso in senso ampio, trattandosi di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma che comprende anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

Sulla base di tale sommo fondamento, la costruzione dei PTPCT deve avvenire seguendo principi:

- Strategici. In particolare, l'organo di indirizzo deve assumere ruolo proattivo nella creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole e di reale supporto al RPCT;
- Metodologici. Ciò si traduce nella necessità che il PTPCT non sia standardizzato, ma vada adattato alle caratteristiche dell'ente adottante. Non c'è spazio, dunque, per i formalismi, ma occorre specificità nella definizione dei presidi anticorruzione;
- Finalistici. I PTPCT devono rispondere al principio di effettività e devono tendere al miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento.

La programmazione assume ruolo centrale nel procedimento di adozione del PTPCT. La stessa si esplica, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, L. 190/2012, nella definizione, da parte dell'organo politico/di indirizzo, di obiettivi strategici che favoriscono la creazione di valore pubblico.

La predisposizione degli obiettivi strategici – il cui fine è quello di ridurre il rischio anticorruzione, creare un contesto sfavorevole allo sviluppo di fenomeni corruttivi e aumentare la capacità di enforcement dell'amministrazione/ente – deve essere compiuta in coordinamento con altri documenti di programmazione strategica e con il piano della performance.

Tra gli obiettivi che l'amministrazione/ente potrebbe individuare, il PNA 2022 ha citato, a titolo esemplificativo, i seguenti:

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- digitalizzazione dei processi dell'amministrazione;
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione;
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra il personale della struttura dell'ente;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale).

Certamente il PTPCT rappresenta, secondo il PNA, lo strumento di prevenzione più innovativo, in

quanto prevede di mettere a sistema le misure di prevenzione della corruzione e le cala all'interno della realtà organizzativa dell'ente. Lo stesso, mutuato dall'esperienza internazionale, rappresenta poi lo strumento che aiuta le amministrazioni ad attuare le misure di prevenzione ispirate al principio di proporzionalità.

1.4 L'Aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

L'ANAC ha avviato a partire dal 9.11.2023 l'Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

L'aggiornamento ha riguardato la sola Parte Speciale del PNA 2022 concernente l'area dei Contratti Pubblici, al fine di adeguare i rischi e le misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza alle disposizioni del nuovo Codice dei Contratti Pubblici di cui al D.Lgs. 36/2023.

In particolare:

- nella sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *maladministration* e alle misure di contenimento, sono stati eliminati i rischi e le misure, previamente indicati nel PNA 2022, che non trovano più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni di cui al D.Lgs. 36/2023;

- è stata esaminata la disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa, alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei Contratti Pubblici (cfr. delibere ANAC nn. 261 e 264 del 2023).

Con l'Aggiornamento sono stati inoltre abrogati i seguenti allegati alla Parte Speciale del PNA 2022:

- Allegato n. 5 "*Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici*";

- Allegato n. 6 "*Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici*";

- Allegato n. 7 "*Contenuti del Bando tipo 1/2021*";

- Allegato n. 8 "*Check-list appalti*".

È stato precisato che l'Allegato n. 9 "*Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023)*" è utilizzato per contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 e con esecuzione conclusa entro il 31.12.2023.

L'Aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA 2022) è stato definitivamente adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la Delibera n. 605 del 19.12.2023 e sostituisce, dunque, la parte speciale del PNA 2022.

1.5 Obiettivi strategici per il PTPCT 2024 – 2026.

Nell'adunanza CdA del 7.11.2023 il RPCT ha proposto gli obiettivi strategici, ai sensi dell'articolo 1, co. 8, L. 190/2012. Gli obiettivi sono stati approvati dal CdA con deliberazione n. 166/23 del 7.11.2023.

Si richiama, di seguito, la relazione n. 624 del 2.11.2023 del RPCT:

Egregio Presidente,

in virtù del disposto dell'articolo 1, comma 8, L. 190/2012, l'organo di indirizzo di Azienda Municipale Gas Spa deve adottare, in un apposito deliberato antecedente all'approvazione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (di seguito anche PTPCT), gli obiettivi strategici in materia di prevenzione corruzione e trasparenza, costituendo essi contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico – gestionale del PTPCT.

Il PTPCT non è standardizzato, ma va adattato alle caratteristiche dell'ente adottante. Ogni Amministrazione/Società è esposta a diversi rischi corruttivi, derivanti, oltretutto dall'attività tipicamente svolta, da un numero di fattori interni ed esterni variabili, fra i quali la dimensione, l'organizzazione interna e il contesto territoriale/economico/sociale/culturale.

Per fare in modo che tali potenziali rischi emergano e, di conseguenza, possano essere individuate le adeguate misure di contenimento, è necessario che l'organo di indirizzo assuma ruolo proattivo, attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole, di reale supporto al RPCT. Devono, altresì, essere instaurate le condizioni che favoriscano l'effettiva autonomia del RPCT. Questo al fine di coinvolgere, nella gestione del rischio corruttivo, tutta la struttura che deve essere costantemente responsabilizzata e istruita sull'importanza dell'intero processo.

È richiesta, quindi, piena e fattiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e controllo. La mancata definizione degli obiettivi strategici può configurare un elemento che rileva ai fini della irrogazione della sanzione di cui all'articolo 19, comma 5, lett. b), D.L. 90/2014.

Tutto quanto sopra esposto trova conferma nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.1.2023 nel quale è stato chiarito che: «il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico [...] L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT tra gli obiettivi da prevedersi per favorire la creazione di valore pubblico. [...] Per favorire la creazione di valore pubblico, un'amministrazione dovrebbe prevedere obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza».

L'individuazione degli obiettivi strategici è sempre rimessa alla valutazione dell'organo di indirizzo che deve elaborarli tenendo conto della peculiarità di ogni amministrazione e degli esiti dell'attività di monitoraggio del PTPCT o anche del contesto esterno recepito dal medesimo organo di controllo. A titolo esemplificativo si rammenta il lavoro sinergico svolto dal Comune di Bari con le Linee Guida "Obblighi informativi in materia di Anticorruzione e Trasparenza a carico delle società "in house" del Comune di Bari – revisione schede di report e check-list" che consente di operare, attraverso la

reportistica allo stesso inviata (tabelle trimestrali ad alimentazione continua ove riportati tutti gli affidamenti di lavori, servizi e forniture, nonché consulenze e collaborazioni e selezioni personale) tramite RPCT e organi di controllo (CDA e Collegio dei Sindaci) un ulteriore focus sulla tematica della prevenzione corruzione e trasparenza.

In continuità d'azione con il PTPCT 2023 – 2025 si ritiene che possano essere rafforzati o meglio esplicitati i già presenti obiettivi strategici:

1) Rafforzamento del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione. Il PNA 2022 dedica particolare attenzione al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per il contenimento dei rischi, in quanto l'ANAC ha registrato una scarsa attenzione alla verifica dei risultati ottenuti con le misure programmate. Occorrono, invece, poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati.

Gli esiti di un monitoraggio realizzato efficacemente possono essere posti a base della successiva programmazione delle misure di prevenzione.

Si espone di aver utilizzato la check-list di cui all'Allegato n. 1 del PNA 2022 per la verifica e l'autovalutazione del PTPCT 2023-2025. Di tale monitoraggio ha preso atto il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 146/23 dell'11.10.2023.

L'utilizzo della check-list di cui all'Allegato n. 1 del PNA 2022 si rivela uno strumento utile per valutare la strutturazione e lo stato di attuazione del PTPCT 2023-2025.

Nel PTPCT 2023-2025 adottato con delibera CdA n. 5/23 del 24.1.2023 è stato previsto che «in accordo a quanto previsto dal PNA 2022 ANAC, a partire dall'anno 2023 RPCT valuterà se introdurre l'esecuzione di audit specifici mediante l'utilizzo del form compilabile».

La previsione di audit specifici nel corso dell'anno, sotto forma di incontri tra il RPCT e i Responsabili dell'attuazione delle misure è una misura prevista dal PNA 2022 come forma di monitoraggio di II livello che consente di ottenere un giudizio tendenzialmente più neutrale ed oggettivo rispetto al monitoraggio di I livello (autovalutazione dei responsabili delle misure).

Tutto ciò premesso, si propone di confermare la compilazione della check-list di cui all'Allegato 1 del PNA 2022 e di potenziare il monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione mediante l'esecuzione di audit specifici a partire dalla prossima annualità 2024.

L'implementazione avverrà tramite un form compilabile nel quale si darà atto dei risultati delle verifiche nei seguenti ambiti:

- a. attuazione e sostenibilità delle misure previste dal PTPCT per l'anno 2024;
- b. analisi di alcuni processi mappati nel PTPCT, delle misure del rischio e dell'attuazione delle stesse;
- c. Misurazione del rischio all'esito dell'incontro.

2) Monitoraggio delle procedure di gestione degli incassi da vettoriamento. Come noto, la Società monitora i propri clienti (utenti della distribuzione) e recupera i crediti, in caso di morosità, secondo la procedura approvata con deliberazione CdA n. 134/21 del 18.10.2021 e revisionata con deliberazione CdA n. 68/22 del 21.4.2022.

La morosità ha subito una forte contrazione nell'anno 2023, posto che il governo italiano e l'ARERA hanno attivato meccanismi di compensazione dei prezzi dell'energia estendendo l'applicazione del Bonus gas ad un numero maggiore di famiglie in difficoltà e hanno introdotto ulteriori agevolazioni a livello territoriale (es. componente tariffaria UG2).

Entrambi gli istituti prevedevano che fossero le imprese di distribuzione ad anticipare tutti gli importi erogati, salvo poi recuperarli dalla CSEA dopo circa 6 mesi.

Tali misure contingenti sono però ora cessate, sicché si reputa necessario riprendere il monitoraggio della clientela.

La gestione di rapporti patrimoniali con le imprese clienti, infatti, potrebbe celare un rischio corruttivo che potrebbe estrinsecarsi in comportamenti di favore verso alcune imprese (es. modifica dei termini previsti dalla procedura per l'invio dei solleciti e l'esercizio dei rimedi di cui al CRDG). Si propone, pertanto, la reiterazione della misura già in uso nel vigente PTPCT 2023-2025 "Gestione degli incassi", che prescrive l'invio da parte della Sezione Contabilità di report semestrali circa l'andamento della morosità e le misure di recupero credito adottate, anche per l'annualità 2024.

3) Rafforzamento del sistema di controllo tramite invio delle Schede di Report Anticorruzione di cui alla nota del Comune di Bari prot. n. 112527/2022 dell'8.4.2022 agli organi di amministrazione e controllo. Come noto, dall'1.1.2020 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. La Società trasmette al Comune di Bari un report a cadenza trimestrale e ad alimentazione continua recante l'indicazione delle procedure d'appalto, degli incarichi di consulenza conferiti e delle procedure selettive espletate nel trimestre di riferimento. Con nota prot. 112527 dell'8.4.2022 le predette Linee Guida sono state modificate dal Comune di Bari, il quale ha evidenziato «in un'ottica di rafforzamento della funzione preventiva anticorruzione, la reportistica in oggetto, oltre che da obbligo informativo periodico, potrebbe fungere da strumento di controllo in capo ai R.p.c.t. aziendali, responsabilizzandoli sulla funzione di raccordo dei report medesimi tra i vari uffici/settori aziendali che alimentano, con i loro dati, i report stessi. Per tal motivo si ritiene che i R.p.c.t. aziendali, attraverso la sottoscrizione dei report trimestrali, possano dividerne il contenuto con gli organi di amministrazione e controllo della società». Ciò posto, atteso che la redazione e l'invio del report consente di monitorare in maniera puntuale le procedure espletate dalla Società si espone che si darà seguito alla condivisione dei report tramite invio dei report trimestrali al CdA all'OdV e al Collegio sindacale;

4) Formazione specifica e potenziamento del ruolo dei dirigenti e dei Responsabili di Sezione nel processo prevenzione corruzione e trasparenza.

Atteso il valore aggiunto che ciascun Responsabile/Dirigente può apportare all'elaborazione e al monitoraggio del PTPCT – essendo potenziale referente dei processi ed essendo consapevole delle attività svolte e delle criticità presenti nella propria Sezione – si è previsto per l'annualità 2023 di adottare un aggiornamento formativo circa il coinvolgimento dei dirigenti e dei Responsabili di Sezione per l'attuazione della prevenzione corruzione e trasparenza.

Il sistema di prevenzione, vigente dagli albori della norma (anno 2012) necessita, infatti, di essere revisionato non solo per il presidio dei processi di competenza di ogni sezione, ma anche e soprattutto per invitare i responsabili delle sezioni a meglio presidiare le aree di propria competenza. Lo sforzo di RPCT a mantenere, pertanto, uno standard alto di misure preventive, necessita della collaborazione e della maggior applicazione sui temi da parte dei responsabili di sezione, ivi compreso la dirigenza.

La misura posta a carico della Sezione Personale è stata rinviata al prossimo anno per via di altri corsi di formazione concomitanti.

Posto che ai sensi del PNA 2022 «il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico [...] L'obiettivo della creazione di valore pubblico si estrinseca attraverso obiettivi strategici in materi di prevenzione e corruzione», si propone di ribadire quale obiettivo strategico per l'anno 2024 l'organizzazione di un aggiornamento formativo circa il coinvolgimento dei dirigenti e dei Responsabili di Sezione per l'attuazione della prevenzione corruzione e trasparenza.

Si delineano in questa ultima parte gli obiettivi strategici che emergono dall'andamento del contesto interno della società e che sono espressione di approfondimento da parte di RPCT

5) Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione mediante incentivazione della digitalizzazione e dell'informatizzazione dei processi: *La società è soggetta, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, D.Lgs. 82/2005, all'osservanza delle norme contenute nel D.Lgs. 82/2005 “Codice dell'amministrazione digitale” (CAD), il quale reca importanti regole in materia di accesso ai servizi della Pubblica Amministrazione e di digitalizzazione.*

Sulla scorta delle disposizioni ivi contenute la Società ha già implementato il canale “PagoPA” e si è registrata sull'INIPEC e sull'Indice PA. Ciò ha consentito di raggiungere un discreto grado di digitalizzazione.

Il Codice dell'Amministrazione Digitale reca però anche norme in materia di formazione, gestione e conservazione dei documenti digitali. In particolare, gli articoli 20 (“Validità ed efficacia probatoria dei documenti informatici”), 40 (“Formazione di documenti informatici”), e la Sezione II del CAD (“Gestione e conservazione dei documenti”) fanno espresso rinvio al rispetto di regole tecniche adottate dall'AGID mediante Linee Guida.

Le “Linee Guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici” sono state varate dall’AGID nel mese di maggio 2021 e sono divenute operative a far data dall’1.1.2022.

Le Linee Guida sono vincolanti per i gestori di servizi pubblici e per le società a controllo pubblico e la loro violazione può dar luogo all’irrogazione di sanzioni.

La vincolatività delle predette Linee Guida comporta per la Società una serie di adempimenti di digitalizzazione che sono in corso di approfondimento da parte della Sezione Legale e che si ipotizza possano richiedere un lungo periodo di tempo.

Il principale adempimento posto a carico della Società è quello di digitalizzare il processo di creazione, gestione e conservazione dei documenti. Infatti, l’art. 47 D.Lgs. 82/2005 – “Trasmissione dei documenti tra le pubbliche amministrazioni” nello stabilire il principio del digital first statuisce: «Le comunicazioni di documenti tra le pubbliche amministrazioni avvengono mediante l'utilizzo della posta elettronica [...] Il documento può essere, altresì, reso disponibile previa comunicazione delle modalità di accesso telematico allo stesso». Secondo tale principio è, quindi, vietata la circolazione cartacea dei documenti delle PA.

La digitalizzazione costituisce una leva per la creazione di valore pubblico, così come stabilito dal PNA 2022. La stessa è inoltre sempre vista con favore dal legislatore, in quanto argina la discrezionalità e garantisce il buon andamento della PA.

Tutto ciò premesso, si propone di adottarsi quale obiettivo strategico di durata biennale (annualità 2024 – 2025) la digitalizzazione della formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici in conformità alle disposizioni previste dal Codice dell’Amministrazione Digitale.

6) 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. La coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e i relativi indicatori sono stati evidenziati e trascritti nel nuovo accordo sulla retribuzione variabile incentivante anni 2022-2024 sottoscritto fra l’azienda e le OO.SS., in data 15.11.2022, in continuità d’azione col precedente accordo siglato per il triennio 2019 – 2021.

Obiettivi strategici anticorruzione 2024:

Articolazione obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target	Strutture
Rafforzamento del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione	1. Conferma dell’utilizzo della check list prevista dall’Allegato 1	Monitoraggio RPCT	Valutazione esiti rafforzamento del monitoraggio al 31.10.2024	RPCT

	<p>PNA 2022 per il monitoraggio del PTPCT;</p> <p>2. Esecuzione di audit specifici tramite form compilabile, nel quale si dia atto dei risultati delle verifiche svolte.</p>			<p>RPCT Direzione Generale, Responsabili delle Sezioni</p>
<p>Monitoraggio delle procedure di gestione degli incassi da vettoriamiento.</p>	<p>Richiesta report semestrali alla Sezione Contabilità incaricata di gestire le procedure di recupero crediti derivanti da vettoriamiento in cui si dia atto delle attività poste in essere per il recupero dei crediti.</p>	<p>Monitoraggio RPCT semestrale</p>	<p>Valutazione degli esiti delle attività al 30.10.2024</p>	<p>RPCT, Direzione Generale, Sezione Legale, Sezione Contabilità e Bilanci</p>
<p>Rafforzamento del sistema di controllo tramite invio delle Schede di Report Anticorruzione di cui alla nota del Comune di Bari prot. n. 112527/2022 dell'8.4.2022 agli organi di amministrazione e controllo.</p>	<p>Invio report anticorruzione trasmessi al Comune di Bari al CdA, all'OdV e al Collegio Sindacale della Società.</p>	<p>Periodicità richiesta dal Comune di Bari, coincidente col termine del trimestre</p>	<p>Totalità dei report trimestrali inviati al Comune di Bari</p>	<p>RPCT, Sezione Legale e Societario</p>
<p>Formazione specifica e potenziamento del coinvolgimento dei dirigenti e dei Responsabili di Sezione nel processo di prevenzione corruzione e trasparenza</p>	<p>Organizzazione di sessioni di formazione in materia di prevenzione della corruzione indirizzate ai dirigenti e ai Responsabili delle Sezioni della Società.</p>	<p>Organizzazione di sessioni di formazione specifica aventi ad oggetto il PNA ANAC 2022 e il rafforzamento dei presidi presso gli uffici.</p>	<p>Valutazione del rafforzamento del presidio anticorruzione al 30.6.2024</p>	<p>RPCT, Sezione Personale, Direzione Generale, Responsabili di Sezione</p>
<p>Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione mediante incentivazione della digitalizzazione e dell'informatizzazione dei processi</p>	<p>Digitalizzazione del processo di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici in conformità alle disposizioni previste dal Codice dell'Amministrazione</p>	<p>Adozione di forme di digitalizzazione dei documenti formati dalla Società</p>	<p>Valutazione andamento delle attività il 30.10.2025</p>	<p>RPCT, Direzione Generale, Sezione Affari Generali e Personale</p>

	Digitale			
Rafforzamento della sinergia tra PTPCT e <i>performance</i>	Coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance, data la conclusione dell'accordo sulla RVI anni 2022 – 2024.	Monitoraggio RPCT e Dirigenza	90% delle misure previste nel PTPCT	RPCT, Sezione AGP, Direzione Generale

Tutto ciò premesso si resta in attesa di condivisione in ordine a quanto evidenziato e, nel dettaglio, di approvazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione corruzione e trasparenza al fine di poterli trasferire nel PTPCT 2024-2026 di prossima emanazione».

Nel presente PTPCT 2024-2026 gli obiettivi strategici sono stati, pertanto, adottati dal CdA della Società.

La Tabella Mappatura processi 2024-2026 Azienda Municipale Gas Spa è stata circolarizzata dal Responsabile Prevenzione Corruzione in data 15.01.2024. Nella tabella sono stati, infatti, riportati i nuovi processi introdotti con il presente PTPCT e si è chiesto ai Responsabili di Sezione di voler confermare o meno entro il 18.1.2024 quanto espressamente stabilito nella medesima Mappatura.

Ha riscontrato la Sezione Affari Generali e Personale, la quale ha chiesto che nella Misura “Digitalizzazione e dell’informatizzazione dei processi” fosse inserita anche la Sezione Legale e Societario; ha riscontrato la Sezione Controllo di Gestione rappresentando l’opportunità che fosse inserita la nuova Misura “Gestione di Commessa: attività trasversale a diverse funzioni aziendali (Impianti e Reti, Codice di Rete, Logistica, Contabilità e Bilanci, Personale, Controllo di Gestione) e propedeutica alla rilevazione dei costi da patrimonializzare”. Ad esito di questo, con nuova mail del 18.1.2023 il RPCT ha allegato nuova versione della Mappatura dei processi, precisando la stessa sarebbe stata discussa nell’adunanza CdA del 23.1.2024.

Il Piano è stato trasmesso al Cda per la sua approvazione con nota prot. n. 39 del 17.1.2024.

1.6 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.

Con la nota prot. 112527/2022 dell'8.4.2022 il Comune di Bari ha, infine, fornito le indicazioni attuative della predetta nota prot. n. 273274 del 20/10/2021.

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 avrebbe dovuto, 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 sarebbe proceduto 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.

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 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, tutte 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, procedure di recupero del credito derivanti da fatture per vettoriamento, 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.

1.7 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).

1.8 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. 161/23 del 7.11.2023), 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 prevenzione della corruzione». La Società con delibera del CdA n. 161/23 del 7.11.2023 ha prorogato fino al 31.12.2024 l'incarico all'attuale RPCT della società.

Con riguardo alla figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il PNA 2022 (Allegato 3 del PNA Anac 2022 *“Il RPCT e la struttura di supporto”*) 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 2022 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 2022 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 inconferibilità 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 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 2022, 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 15.1.2023 secondo i dettami del Comunicato del Presidente dell'Anac del 30.11.2022.
- in sede di conferimento dell'incarico da parte del CDA, posto che la nomina del RPCT da Statuto societario è di competenza del Consiglio di Amministrazione della società è stabilito che RPCT entro il mese di giugno dell'anno seguente a quello dell'espletamento dell'incarico produca una relazione al Consiglio di Amministrazione. Tale relazione ha rilievo illustrativo-conclusivo in ordine all'espletamento dell'incarico. Per l'annualità 2021 RPCT con nota del 7.6.2022 rif. 392 ha depositato agli atti della società la propria relazione conclusiva. Nel cda del 13.06.2022 con delibera n. 104/22 il cda ha preso atto della relazione conclusiva di RPCT.

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.

1.9 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.

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

Prima di approvare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2024-2026, 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 24.11.2023 “*Aggiornamento del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T.) per annualità 2024-2026 – Raccolta osservazioni stakeholders e cittadini*” e con validità sino al 10.12.2023, 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, tramite la Legge 190/2012 è stato introdotto, anche nel nostro ordinamento, un sistema organico di norme 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) aveva 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;
- ✓ Delibera 7 del 17.1.2023, PNA 2022 approvato da Anac;

- ✓ Delibera 605 del 19.12.2023, Aggiornamento 2023 al PNA approvato da Anac.

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. 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. si 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. 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 minimizzare 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 della corruzione, 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. 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.

Secondo il nuovo PNA 2022 ANAC, la prevenzione dei fenomeni di *maladministration* diventa un'occasione per perseguire altresì il massimo valore pubblico possibile, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Difatti, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

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 elaborò il Quaderno Operativo n. 20 che esaminava, in forma sintetica, la parte generale del PNA 2019, approfondendo invece gli aspetti specifici degli Allegati 1 e 2 che impattavano 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 indirizzò 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 individuò un “approccio di tipo qualitativo” che desse ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantisse la massima trasparenza, in luogo dell’approccio quantitativo finora utilizzato. Va rilevato che, nel caso in cui fosse già stato predisposto il metodo quantitativo nel PTPCT, Anac riteneva che ciò fosse possibile e che il nuovo approccio di tipo qualitativo introdotto dall’Allegato 1 potesse essere applicato in modo graduale, in ogni caso non oltre l’adozione del **PTPCT 2021-2023** (v. nota 11 pag. 20 PNA Anac 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. 2024-2026**, 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 59 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 fornì una definizione aggiornata di “corruzione” e di “prevenzione della corruzione”, integrando e superando le precedenti definizioni. Il PNA 2019, dunque, specificò 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 aveva chiarito 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 decisionale (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»*.

Con deliberazione n. 124 del 16.3.2022 ANAC ha sanzionato per l'importo di € 5.000,00 gli amministratori dell'Azienda territoriale per l'Edilizia di un importante Comune laziale per aver mancato di adottare il PTPCT della società, rappresentando che la mancata adozione del Piano Anticorruzione è una condotta omissiva che integra un illecito permanente i cui effetti si protraggono fino a quanto l'adempimento richiesto dalla legge non viene effettivamente eseguito. Infatti, l'adozione di un provvedimento di programmazione e organizzazione, quale è il Piano Anticorruzione *«richiede una serie di azioni di ricognizione di attività e di consultazione di cui non si è ricavata traccia dalla consultazione del sito, né è stata fatta menzione nelle controdeduzioni prodotte»*. Il Consiglio di Amministrazione ha una *«responsabilità per culpa in vigilando, avendo omissso di verificare la realizzazione degli adempimenti che la legge assegna [...] Il Piano è un atto programmatico, non costituisce un insieme astratto di previsioni e misure, trattandosi quindi di uno strumento dinamico che si evolve insieme alla struttura amministrativa cui pertiene, e in relazione al progredire della strategia di prevenzione, il ritardo nell'adozione non appare scusabile. A sottolineare la responsabilità, valga la considerazione che essendo il Piano di natura programmatica, perde la sua finalità se viene redatto quando il periodo di riferimento è già concluso»*.

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

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.

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 2022 sulla piattaforma On-line, in quanto l'acquisizione del medesimo è stata resa disponibile da ANAC a partire dal giorno 2/11/2022.

Anche per l'annualità 2023-2025 il RPCT della società ha provveduto all'aggiornamento dell'Anagrafica in data 9/11/2022, alla compilazione del PTPCT in data 23/11/2022 e al Monitoraggio Attuazione Misure il 2/1/2023. A seguito di queste attività, la cui documentazione è agli atti di RPCT, si è elaborata in data 02/01/2023 la Relazione Annuale di RPCT, secondo il format di Anac. La stessa è stata pubblicata il 13/01/2023 sul sito della società – Società Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione (secondo il formato richiesto da Anac) ed è pubblicata a conclusione del PTPCT 2023-2025.

Per la annualità 2024-2026 il Presidente di ANAC ha diramato un comunicato con il quale ha valutato opportuno prorogare al 31.1.2024 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale che i RPCT sono tenuti ad elaborare ai sensi dell'art. 1.co 14 della Legge 190/2012. Per la redazione della relazione i RPCT si avvalgono della scheda per la Relazione annuale del RPCT

pubblicata sul sito ANAC. Ultimata la compilazione, la società pubblica la scheda all'interno della sezione Società Trasparente sotto sezione Altri Contenuti - prevenzione della Corruzione.

Il Comunicato inoltre specifica che non appena saranno completati i necessari interventi di adeguamento i RPCT che utilizzano la piattaforma di acquisizione dei PTPCT di ANAC potranno usufruire del servizio di generazione automatica della Relazione annuale dopo aver completato l'inserimento dei dati relativi all'annualità 2023.

2.5 Integrazione con il Piano della Performance.

Come già indicato nei precedenti PNA di Anac e nei relativi aggiornamenti, anche il PNA 2022 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 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 2022-2024 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 7.11.2023 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.

Per il PTPCT 2024-2026 permarrà - 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.

1.6 Piattaforma software di rilevazione dei P.T.P.C.T.

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. Per l'annualità 2023 si veda quanto specificato nel capitolo 2.4 ove precisato che non appena saranno completati i necessari interventi di adeguamento i RPCT che utilizzano la piattaforma di acquisizione dei PTPCT di ANAC potranno usufruire del servizio di generazione automatica della Relazione annuale dopo aver completato l'inserimento dei dati relativi all'annualità 2023.

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) 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;

D) 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.

E) Coordinamento con gli strumenti di programmazione. Gli elementi desumibili dalla sezione riguardano la coordinazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza con gli obiettivi previsti nel Piano della Performance o in altro strumento analogo eventualmente adottato dalla società o dall'ente.

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;

I) Trattamento del rischio: previsione misure generali. Le domande della sezione sono orientate all'acquisizione di informazioni relative alle modalità di previsione e programmazione delle misure generali. Tra le misure generali previste e a cui occorre dare risposta figurano: a. doveri di comportamento; b.1 rotazione ordinaria del personale; b.2 misure ai sensi della l. n. 97/2001; b.3

rotazione straordinaria del personale; c. inconvertibilità – incompatibilità; d. whistleblowing; e. formazione; f. trasparenza; g. divieti post-employment – pantouflage; h. commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna; i. 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.

1.7 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.

1.8 Considerazioni sintetiche circa il monitoraggio effettuato e gli esiti dello stesso.

I dati del monitoraggio riportati nella Relazione del RPCT pubblicata nella Sottosezione "[Altri contenuti – prevenzione della corruzione](#)" del portale "Società Trasparente" testimoniano un trend positivo.

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 le richieste a mezzo mail del 28/12/2023) 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 2024-2026**" 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 prot. n. 112527/2022 dell'8.4.2022 aventi ad oggetto "*Obblighi informativi in materia di Anticorruzione e Trasparenza a carico delle società "in house" del Comune di Bari – revisione schede di report e check-list, con relative Linee Guida – indicazioni attuative*", 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. Nell'ottica del rafforzamento della funzione preventiva anticorruzione il contenuto dei report viene altresì condiviso con gli organi di amministrazione e controllo della società.

Come noto e già ampiamente esposto nel precedente PTPCT della società 2023-2025, la società ha approvato tra gli obiettivi strategici il potenziamento del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione mediante l'utilizzo della check-list di cui all'Allegato n. 1 del PNA 2022, che consente ai RPCT di verificare di aver svolto le attività più significative o di aver tenuto conto di elementi di rilievo per l'adeguata predisposizione dei PTPCT.

Il Monitoraggio PTPCT 2023-2025 è stato svolto mediante compilazione, nel mese di settembre 2023, dell'Allegato 1 del PNA 2022. Si riportano, di seguito, le sue risultanze che sono visibili in colore rosso.

Allegato n. 1 PNA 2022:

Valutazioni preliminari

1. Sono stati considerati come base di partenza per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza, secondo una logica di miglioramento progressivo, gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente, al fine di evitare la duplicazione di misure e l'introduzione di misure eccessive, ridondanti e poco utili? Sì.

2. Sono stati considerati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fissati dagli organi di indirizzo anche per favorire la creazione nonché la protezione del valore pubblico? Sì, sono stati considerati gli obiettivi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 218/22 del 19.12.2022 e sono stati riportati nel PTPCT 2023-2025.

3. È stata sollecitata la collaborazione dell'intera struttura nella predisposizione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO con particolare riferimento all'organo di indirizzo, ai responsabili degli uffici, ai referenti, ove nominati, e agli organi di controllo ove possibile? Sì, con mail del 5.1.2023 si sono chiesti agli Uffici Appalti e Acquisti riscontri circa il rispetto delle tempistiche in ordine alla redazione ed elaborazione delle RdA. Sul tema si è altresì convocata riunione con gli tutti gli altri uffici, a mezzo mail del 16.1.2023.

Con mail del 9.1.2023 sono stati coinvolti gli uffici nella predisposizione della mappatura dei processi, chiedendo loro

di confermare quanto riportato per ogni processo entro il 18.1.2023. Con mail del 19.1.2023 è stata divulgata agli uffici la mappatura dei processi che sarebbe stata discussa in sede di CdA.

4. Per la sopra citata sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, si è avuto cura di raccordarsi con i responsabili della predisposizione delle altre sezioni? No, in quanto la Società non è tenuta alla redazione del PIAO.

5. È stata valorizzata la collaborazione tra RPCT e OIV, o strutture con funzioni analoghe, per la migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e la sezione performance del PIAO? La Società, in quanto controllata da Ente locale, è esclusa dall'ambito applicativo del PIAO. In ogni caso, l'organo di indirizzo ha approvato con deliberazione CdA n. 218/22 del 19.12.2022 l'obiettivo strategico "Rafforzamento della sinergia tra PTPCT e performance". Nel PTPCT 2023-2025 si è, inoltre, chiarito che «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 approfondito e rafforzato degli eventuali scostamenti, visto l'accordo sulla retribuzione variabile incentivante. Negli accordi sui premi di risultato o più largamente della retribuzione variabile incentivante sono stati adottati obiettivi di performance legati ai risultati ottenuti proprio in termini di adempimenti previsti dal PTPCT».

6. Al fine di incrementare la cultura della legalità e superare una logica adempimentale, sono stati programmati e attuati interventi idonei ad assicurare la formazione del personale e in particolare di quello che opera in aree più esposte a rischio corruttivo? Sì, è stato approvato con deliberazione CdA n. 218/22 del 19.12.2022 l'obiettivo strategico "Formazione specifica e potenziamento del ruolo dei dirigenti e dei Responsabili di Sezione nel processo prevenzione corruzione e trasparenza". Nel PTPCT 2023-2025 è stata, di conseguenza, prevista la seguente misura specifica in capo alla Sezione Personale: «Alla luce del PNA 2022 ANAC si ritiene opportuno effettuare una formazione specifica nei confronti dei dirigenti e dei Responsabili delle Sezioni della Società. La formazione dovrà avere ad oggetto le novità del PNA 2022 ANAC e il rafforzamento dei presidi nelle aree di competenza degli uffici». Il processo a cui la misura è legata è il seguente: "Formazione specifica e potenziamento del coinvolgimento dei dirigenti e dei Responsabili di Sezione nel processo di prevenzione corruzione e trasparenza". La misura dovrà essere perseguita entro il 31.10.2023.

7. È stata verificata la possibilità di utilizzare – nei limiti delle risorse economiche a disposizione - procedure digitalizzate idonee a facilitare la predisposizione del piano e la gestione del rischio corruttivo? Sì mediante rafforzamento della digitalizzazione e messa a disposizione delle Sezioni di un file excel per il monitoraggio periodico circa l'attuazione delle misure contenute nel PTPCT 2023-2025. La Società ha altresì avviato corsi di formazione per tutti i dipendenti inerenti ai temi della digitalizzazione e del rafforzamento delle competenze informatiche.

Analisi del contesto esterno

1. Si è verificato se i dati utili per l'analisi del contesto esterno siano già in possesso di altre amministrazioni e possano essere utilizzati anche a questo fine? Sì, le fonti a cui si è fatto riferimento per la realizzazione dell'analisi di contesto esterno sono le seguenti:

- 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;*
- rapporto Anac "La corruzione in Italia 2016-2019", pubblicato in data 17/10/2019 e disponibile presso il sito di ANAC;*
- fonti interne;*
- monitoraggi 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.*

2. Per l'analisi del contesto esterno, è stato possibile considerare sia dati oggettivi (es. dati giudiziari e di natura economica) sia soggettivi (es. informazioni fornite e raccolte nel corso degli incontri con gli stakeholder)? Si è valutato il rapporto Anac "La corruzione in Italia 2016-2019", pubblicato in data 17/10/2019; si monitora e rileva con l'organo di indirizzo politico la presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni; si è verificato se siano pervenute segnalazioni sul canale whistleblowing; si è invitato l'Ufficio che si occupa

dei Procedimenti Disciplinari a relazionare in ordine all'irrogazione di provvedimenti disciplinari inerenti alla prevenzione della corruzione e lo stesso ha comunicato che non ce ne sono stati; sono stati ripresi i risultati del monitoraggio dello stato di attuazione del sistema di gestione del rischio e del PTPCT in generale.

3. È stato valutato attentamente che i dati utilizzati siano pertinenti rispetto al territorio e/o al settore in cui l'amministrazione opera? Sì, nel rapporto Anac "La corruzione in Italia 2016-2019 si sono considerati i dati afferenti alle società in controllo pubblico della regione Puglia.

4. I dati utilizzati sono aggiornati? I dati del rapporto Anac "La corruzione in Italia 2016-2019 sono aggiornati al 2019. In più si effettuano aggiornamenti quotidiani inerenti all'andamento del fenomeno corruttivo su testate giornalistiche e sui siti delle Pubbliche Amministrazioni.

5. Nell'analisi del contesto sono state valutate le aspettative degli stakeholder per identificarne le esigenze e considerarle anche ai fini della programmazione delle misure? Nonostante nella revisione del Codice di Comportamento dei dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa siano stati coinvolti gli stakeholder, gli stessi non hanno presentato rilievi/osservazioni nella fase di raccolta osservazioni di stakeholder indetta dalla Società in data 28.11.2022.

6. L'analisi del contesto esterno ha descritto in modo chiaro le caratteristiche culturali, sociali, economiche del territorio in cui l'amministrazione opera, al fine di comprendere quali elementi possono incidere sull'esposizione al rischio corruttivo? Sì, l'analisi del contesto esterno ha prodotto una panoramica generale dell'idoneità del PTPCT o delle misure integrative al MOG 231 adottati dalla Società a raggiungere il fine per il quale ne è disposta l'adozione, ossia la prevenzione del fenomeno corruttivo.

7. Oltre l'analisi, è stata anche effettuata la valutazione dell'impatto del contesto esterno in termini di condizionamenti impropri che potrebbero derivare sull'attività dell'amministrazione o ente? No.

Analisi del contesto interno/mappatura dei processi

1. Per ottimizzare il lavoro di predisposizione dei PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, nel definire il contesto interno, sono state utilizzate analisi aggiornate svolte o in corso di svolgimento per altri fini (ad es. elaborazione del piano della performance, piano triennale dei fabbisogni del personale)? Sì, l'esposizione al rischio è stata valutata su specifici criteri espressi dai soggetti coinvolti nell'analisi.

2. Per le amministrazioni che adottano il PIAO, il RPCT ha collaborato con gli altri responsabili delle sezioni nella predisposizione dell'analisi del contesto interno, in particolare con chi si occupa di performance, organizzazione e capitale umano? No, in quanto la Società non è tenuta alla redazione del PIAO.

3. I dati riportati nei PTPCT o nel PIAO descrivono in modo chiaro e conciso l'organizzazione dell'amministrazione (numero di dipendenti ai fini dell'applicazione delle semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti, struttura, posizioni dirigenziali, posizioni organizzative, risorse finanziarie a disposizione dell'ente, articolazioni territoriali, ecc.)? Nel paragrafo 1.8 del PTPCT 2023-2025, dedicato all'individuazione degli attori interni e dei canali e degli strumenti di partecipazione, viene illustrata l'organizzazione della Società. Manca l'indicazione del numero di dipendenti e delle risorse finanziarie a disposizione della Società.

4. Oltre l'analisi, è stata anche effettuata la valutazione dell'impatto del contesto interno in termini di condizionamenti impropri che potrebbero esserci sull'attività dell'amministrazione o ente? No.

5. Per la mappatura dei processi si è tenuto conto degli esiti del monitoraggio sul piano dell'anno precedente, anche al fine di estendere la mappatura ad altri processi oppure di approfondire i processi che afferiscono ad aree in cui si sono verificati fenomeni di maladministration? Sì.

6. Ove possibile si è avviata o realizzata una mappatura integrata per poter svolgere una pianificazione integrata fra le varie sezioni del PIAO? No, in quanto la Società non è soggetta alla redazione del PIAO.

7. Per le amministrazioni ed enti con più di 50 dipendenti, i processi sono stati mappati secondo un ordine di priorità suggerito da ANAC: processi interessati dal PNRR e dalla gestione di fondi strutturali, quelli in cui sono gestite risorse finanziarie; quelli oggetto di obiettivi di performance; quelli connotati da un ampio livello di discrezionalità, quelli con notevole impatto socio-economico, quelli risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o dal monitoraggio svolto? No, perché non ci sono processi interessati dal PNRR. Non essendoci eventi con impatto socio-economico non si configura, quindi, la presenza di rischio corruttivo.

8. In fase di mappatura dei processi è stato previsto il coinvolgimento dei responsabili degli uffici o delle strutture organizzative coinvolte nelle attività mappate? Sì (con mail del 9.1.2023) sono stati coinvolti gli uffici nella

predisposizione della mappatura dei processi, chiedendo loro di confermare quanto riportato per ogni processo entro il 18.1.2023. Con mail del 19.1.2023 è stata nuovamente divulgata agli uffici la mappatura dei processi che si è successivamente discussa in sede di CdA e approvata con deliberazione n. 5/23 del 24.1.2023.

9. *I processi mappati sono stati descritti in modo chiaro e schematico? Sì, mediante tabella excel.*

10. *Per gli enti con meno di 50 dipendenti, la mappatura dei processi è stata svolta secondo un criterio di priorità riconosciuta ai processi per l'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali, ai processi collegati a obiettivi di performance e ai processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche)? Non applicabile.*

Valutazione del rischio

1. *Nell'identificazione degli eventi rischiosi più rilevanti, si è tenuto conto anche degli esiti del monitoraggio del progresso PTPCT? Sì.*

2. *È stata valutata prioritariamente l'opportunità di adottare per stimare l'esposizione al rischio una metodologia di gestione del rischio qualitativa anziché quella quantitativa? Sì, è stata assunta quale metodologia di gestione del rischio quella qualitativa già a partire dal progresso PTPCT 2022-2024. Nella stima di esposizione al rischio sono altresì utilizzati gli esiti degli Audit effettuati dalla Sezione Qualità e trasmessi al RPCT, in forza della previsione nel PTPCT 2023-2025 della seguente Misura specifica: «La Sezione Qualità e Auditing svolge audit interni, a campione sui processi aziendali. Gli audit sono svolti con periodicità annuale, in genere tra marzo e aprile di ogni anno. Al termine di tali audit, la Sezione informa le parti dirigenziali e tutti i responsabili di sezione coinvolti mediante un report, ove sono trascritte criticità ed anomalie, se presenti. Sarà cura della Sezione fornire la suddetta Reportistica al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza. Altresì, annualmente, il sistema di gestione per la qualità è sottoposto alle verifiche esterne da parte degli enti di certificazioni. Da tali controlli, è possibile che emergano situazioni correlate ai processi a rischio corruzione e pertanto, sarà cura della Sezione Qualità inviare al RPCT i documenti risultanti dagli audit esterni».*

3. *È stata fatta e riportata la motivazione del giudizio espresso sul livello di esposizione a rischio? Sì, è stata adottata la seguente tabella riportante giudizio e motivazione.*

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.

4. *È stato fatto il possibile – al fine di agevolare l'identificazione degli eventi rischiosi – per avvalersi della collaborazione degli uffici competenti in relazione alle attività descritte nei singoli processi? Sì, si sono rese partecipi le Sezioni della Società mediante l'invio di mail e note interne (si veda ad es. nota prot. n. 707 del 15.11.2022 trasmessa alla Sezione Appalti), si sono svolte riunioni e si intrattiene una corrispondenza con gli Uffici.*

5. *Sono state considerate le fonti informative disponibili al fine di identificare i rischi corruttivi, quali ad esempio casi giudiziari e di altri episodi di corruzione e di cattiva gestione, segnalazioni, esemplificazioni elaborate dall'Autorità per il comparto di riferimento? Sì.*

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

7. *È stato tenuto conto degli indicatori per la stima del livello di rischio, quali ad esempio l'opacità del processo decisionale, il grado di discrezionalità del decisore interno all'amministrazione, la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo ecc.? Sì.*

Individuazione di misure per il trattamento del rischio

1. *Sono state previste e correttamente programmate le misure generali in materia di prevenzione della corruzione quali rotazione, formazione, prevenzione di conflitti d'interesse, whistleblowing, pantouflage, inconfiribilità e incompatibilità, codici di comportamento, tenendo presente che la misura della trasparenza va trattata in apposita sezione? Sì, sono state tutte trattate nella Sezione 5 del PTPCT 2023-2025. Il pantouflage oltre ad esser stato trattato*

nella Sezione 5, ha ricevuto un'ulteriore specificazione con l'Appendice al PTPCT 2023-2025, approvata dal Cda con deliberazione n. 67/23 del 16.5.2023. La Trasparenza è stata trattata nella Sezione 6.

*2. Per i soggetti tenuti alla predisposizione del PIAO, la formazione è stata programmata come misura di prevenzione della corruzione in collaborazione con i responsabili della sezione dedicata al capitale umano e allo sviluppo organizzativo? **Non applicabile, in quanto la Società non è soggetta all'obbligo di predisposizione del PIAO.***

*3. Per i soggetti tenuti alla predisposizione del PIAO, la rotazione è stata programmata come misura di prevenzione della corruzione in collaborazione con i responsabili della sopra citata sezione dedicata al capitale umano e allo sviluppo organizzativo? **Non applicabile, in quanto la Società non è soggetta all'obbligo di predisposizione del PIAO.***

*4. Prima dell'introduzione di altre misure specifiche, è stato verificato se le misure specifiche esistenti o quelle generali di prevenzione del rischio corruttivo già previste si siano rivelate sufficienti e idonee a coprire i rischi rilevati nelle aree considerate? **Sì, in forza degli esiti del monitoraggio svolto circa l'attuazione delle misure del precedente PTPCT.***

*5. È stato verificato se taluni rischi in aree nevralgiche non presidiati dalle misure "generali" possano essere prevenuti da misure di controllo già esistenti per la gestione ordinaria dei procedimenti (legittimità, regolarità amministrativa, ecc.) e se tali controlli siano effettivamente applicati? **Non ci sono aree non presidiate da misure generali.***

*6. È stato valutato, in un'ottica di semplificazione, se le nuove misure specifiche a presidio di determinati rischi siano effettivamente mirate rispetto all'obiettivo che si vuole perseguire? **Sì.***

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

*8. È stato verificato che le misure specifiche programmate non siano eccessive o ridondanti o riproduttive di adempimenti già previste da norme? **Sì. Sono state, infatti, ridotte rispetto a quelle previste nel progresso PTPCT 2022-2024.***

*9. Per evitare di introdurre misure inattuabili è stata preventivamente valutata la sostenibilità delle stesse in termini di risorse economiche e organizzative? **Sì, si è tenuto conto della dotazione organica della Società e delle mansioni di ciascuno dei dipendenti, al fine di non sovraccaricare le Sezioni.***

Progettazione delle misure e del relativo monitoraggio

*1. Sono stati indicati i soggetti responsabili dell'attuazione di ciascuna misura? **Sì.***

*2. Sono stati indicati i tempi per l'attuazione delle singole misure? **Sì.***

*3. Per le misure più complesse, sono state previste fasi per la loro attuazione? **Sì, per il processo "Pubblicazione informazioni procedure di gara sulla sezione Società trasparente" si è previsto che «le Sezioni Appalti e Acquisti garantiscono la pubblicazione di almeno l'80% delle procedure effettuate nell'anno 2023 e del 100% delle procedure effettuate nell'anno 2024».***

*4. È stato programmato il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure? Sono stati definiti i tempi del monitoraggio, i soggetti responsabili, i criteri/indicatori e le responsabilità e le modalità di verifica? **Sì, e sono anche stati previsti dei modelli ad hoc per l'espletamento del monitoraggio.***

*5. Il monitoraggio ha consentito di verificare l'adeguatezza delle misure programmate anche al fine o di evitare di introdurre di nuove ovvero di ridurre alcune? **Sì, le misure sono state ridotte rispetto all'annualità precedente.***

Trasparenza

*1. È stata prevista, nel PTPCT o nel PIAO, sezione anticorruzione, una sezione dedicata alla trasparenza? **Sì. Sezione 6 del PTPCT 2023-2025.***

2. In tale sezione:

*– sono stati riportati gli obiettivi strategici in materia di trasparenza da parte degli organi di indirizzo? **Sì, par. 6.4 PTPCT 2023-2025.***

*– sono stati organizzati e schematizzati i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati? **Sì con tabella allegata al PTPCT 2023-2025 e pubblicata sulla Società***

trasparente.

– sono stati indicati i responsabili delle diverse fasi individuate per giungere alla pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente” (individuazione/elaborazione dei dati, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento)? *Sì per ciascun obbligo di pubblicazione.*

– sono stati indicati i termini per la pubblicazione e l’aggiornamento dei dati? *Sì, nell’apposita colonna.*

– sono stati indicati i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell’Amministrazione? *Sì, mediante indicazione nella specifica sezione.*

– sono stati definite, in relazione alla periodicità dell’aggiornamento stabilito dalle norme o dall’amministrazione, le modalità per la vigilanza ed il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi? *Sì, mediante istituzione di report al RPCT.*

– è stato individuato il responsabile del monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza? *Sì, RPCT.*

3. In generale, per la predisposizione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, è stata verificata sul sito dell’Autorità la presenza di atti di regolazione e di altri atti di carattere generale in materia di trasparenza che diano nuove o ulteriori indicazioni sugli obblighi di pubblicazione? *Sì è tenuto conto dell’allegato IX al PNA ANAC 2022.*

4. Si è tenuto conto delle indicazioni date da ANAC nella delibera n. 1310 del 2016 e nel relativo Allegato 1? *Sì è tenuto conto della più specifica deliberazione ANAC n. 1134/2017 e del nuovo aggiornamento introdotto con l’Allegato n. 9 al PNA 2022.*

5. Si è consultato l’elenco predisposto da ANAC (allegato n. 9 al PNA 2022) che riporta gli obblighi di pubblicazione vigenti in materia di contratti pubblici? *Sì e si è verificata l’implementazione di tali obblighi da parte della software house fornitrice della sezione “Società trasparente”.*

6. Per la predisposizione del PTPCT e della sopra citata sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, è stata tenuta in considerazione la disciplina sulla tutela dei dati personali? *Sì, in particolare la stessa è ripresa nel paragrafo 5.5 PTPCT 2023-2025.*

7. È stato predisposto internamente un regolamento o un atto organizzativo per attuare la disciplina sugli accessi, civico semplice e generalizzato? *Sì.*

8. È stato previsto il monitoraggio sull’attuazione della disciplina sugli accessi, civico semplice e generalizzato? *Sì, è previsto un monitoraggio semestrale.*

Monitoraggio complessivo sul PTPCT e sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO

1. E’ stato programmato il monitoraggio complessivo sul PTPCT o sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO? *Sì, il monitoraggio complessivo verrà effettuato in base alla tempistica prevista dalla Piattaforma ANAC di Acquisizione dei Piani Triennali.*

2. Per la programmazione del monitoraggio complessivo sono stati utilizzate le risultanze del monitoraggio del ciclo precedente e valorizzata l’esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione della corruzione? *Sì.*

3. E’ stato attuato il monitoraggio secondo quanto programmato? *Sì.*

4. Si è verificata la possibilità di avvalersi di strumenti e procedure digitalizzate idonei a facilitare l’attività di monitoraggio? *Sì, è stato predisposto un Modulo in formato Excel per agevolare le Sezioni nell’attività di Monitoraggio di I livello sull’attuazione delle misure PTPCT 2023-2025.*

5. In fase di monitoraggio, si è tenuto conto anche delle criticità e degli elementi di forza che si possono trarre dalla Relazione annuale del RPCT per orientare la programmazione per il triennio successivo? *Sì.*

6. Nell’attività di monitoraggio complessivo sul PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, sono stati attivati strumenti di ascolto per valutare le rilevazioni di soddisfazione degli stakeholder e della società civile? *No.*

Monitoraggio integrato

1. È stato programmato il monitoraggio integrato delle diverse sezioni del PIAO? *Non applicabile.*
2. È stato previsto un coordinamento tra il RPCT e gli altri responsabili delle altre sezioni del PIAO nella prospettiva di realizzare un sistema di monitoraggio integrato delle diverse sezioni? *Non applicabile.*
3. Tale coordinamento tra RPCT e i Responsabili delle altre sezioni del PIAO è stato realizzato con l'introduzione di una "cabina di regia" cui partecipano in parità assoluta tra loro i responsabili delle sezioni del PIAO? *Non applicabile.*
4. Per realizzare un sistema di monitoraggio integrato sono state allineate, per quanto possibile, le mappature dei processi in vista di mappature uniche, ove non ancora realizzate? *Non applicabile.*
5. Si è verificata la possibilità di avvalersi di strumenti e procedure digitalizzate idonei a facilitare l'attività di monitoraggio? *Non applicabile.*

Semplificazioni per amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti

1. Al fine di verificare la possibilità di confermare il PTPCT o la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO adottati all'inizio del triennio, si è controllato che nel corso dell'anno precedente non si siano verificati fatti corruttivi, disfunzioni amministrative significative ovvero modifiche organizzative o degli obiettivi strategici di performance rilevanti? *Non applicabile.*
2. Per l'attuazione del monitoraggio sono stati seguiti i criteri (riferiti al sistema di campionamento e alla cadenza temporale) indicati dall'Autorità? *Non applicabile.*

Dalla compilazione del Monitoraggio ex Allegato 1 PNA 2022 è emerso un buon livello di costruzione e applicazione del PTPCT nella Società. Tale monitoraggio è stato posto all'attenzione del CdA della Società, il quale ha preso atto delle sue risultanze con deliberazione n. 146/23 del 17.10.2023.

Gli esiti del Monitoraggio ex Allegato 1 PNA 2022 sono stati posti alla base della redazione del presente PTPCT 2024-2026 e la compilazione di tale Questionario è stata ribadita quale obiettivo strategico anche per il PTPCT 2024-2026. Sul punto si veda, in particolare, il precedente paragrafo 1.5.

1.9 Proposta supporto metodologico per il Nuovo PTPCT ad approvarsi 2024-2026.

In considerazione di quanto finora evidenziato, la società con la Deliberazione n. 2 del 23.1.2024 ha approvato ed adottato il **PTPCT 2024-2026**. 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 2022 con il nuovo elenco dei reati presupposto e il commento all'art. 25-*octies*.1 D.Lgs. 231/2001 e pubblicato sul sito della Società al seguente link: <https://www.retegasbari.it/wp-content/uploads/2022/10/MOGC-231-rev-10-2022-PARTE-GENERALE.pdf>.

Nel corso dell'anno 2023 la società ha conferito due incarichi per l'aggiornamento del MOGC attesa l'entrata in vigore di nuovi reati ex D.Lgs. 231/2001. Una prima parte di reati implementati con ivi atti collegati e pertinenti è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 3/24 del 23.1.2024.

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 2024-2026** 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 state confermate tutte le Misure già presenti nel PTPCT 2023-2025 (si veda ora Tabella Mappatura Processi Retegas Bari 2024 – 2026) e sono state inserite le seguenti nuove Misure:

Sezione personale ed Affari generali

- Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti in materia di Whistleblowing - Codice di Comportamento revisionato con delibera CdA 187/2023;

RPCT

- Rafforzamento del monitoraggio sul sistema degli Appalti Pubblici alla luce dell'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023.

Sezioni Legale e Personale

- Digitalizzazione e dell'informatizzazione dei processi;

Sezioni Personale e Appalti

- Formazione specifica agli uffici circa le procedure di affidamento innovate dal nuovo D.Lgs. 36/2023;

Sezione Appalti

- Pubblicazione informazioni procedure di gara sulla sezione Società trasparente;

Sezione Impianti e Reti meccanici, Codice di Rete, Logistica, Contabilità e Bilanci, Personale, Controllo di Gestione

- Gestione di Commessa: attività trasversale a diverse funzioni aziendali (Impianti e Reti, Codice di Rete, Logistica, Contabilità e Bilanci, Personale, Controllo di Gestione) e propedeutica alla rilevazione dei costi da patrimonializzare.

Sono stati mappati 51 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, 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 2024-2026.

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 2024-2026** 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 e la Relazione sulla corruzione in Italia nel 2022, resa dal Presidente Busia dinanzi alla Camera dei Deputati in data 8.6.2023;

- 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;
- monitoraggio espressione dell'Allegato 9 PNA 2022 come richiamato

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 dell’aprile 2022, già in precedenza evidenziato.

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 2024-2026 sono stati mappati 51 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.

Per quanto attiene, invece, la tematica delle proroghe/rinnovi degli affidamenti, RPCT con mail del 28/12/2023, 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 chiedeva ai Responsabili di Sezione nonché ai Dirigenti se vi fossero state proroghe/rinnovi non previsti negli atti di gara delle procedure di affidamento ovvero non sottoposti all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Come noto a tutti il PTPCT 2022-2024 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 al competente ufficio Appalti, 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.

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. Fornivano riscontro la Sezione Appalti e la sezione Acquisti che specificavano il poco rispetto della tempistica da parte degli uffici. Ad ogni buon conto Appalti proponeva una riduzione della RDA nel termine di sei mesi dalla 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 era che nell'arco del biennio si potessero 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 PTPCT 2022-2024, 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.

In occasione della redazione del nuovo PTPCT 2023-2025, con mail del 5.1.2023 RPCT chiedeva alle Sezioni Acquisti e Appalti, se gli uffici/ sezioni avessero rispettato la tempistica in ordine alla redazione ed elaborazione della RDA per nuovo affidamento servizio, lavoro e forniture, rammentando che nel PTPCT 2022 ed anche in quello del 2021 era stata fatta una precisazione secondo la quale la trasmissione della RDA agli uffici Acquisti e Appalti, *“dovranno pervenire dall'ufficio richiedente almeno sei mesi*

prima della scadenza della procedura e almeno quattro mesi prima se procedura gestita dalla sezione acquisti” .

L'obiettivo, come noto, è quello di comprimere, il più possibile, il ricorso alla proroga del contratto (sottostante a lavoro, servizio e fornitura).

Riscontravano gli uffici Appalti e Acquisti rappresentando che i tempi non fossero rispettati.

Ad esito della riunione che si è tenuta il 23.01.2023 fra RPCT, Direttore generale e responsabili degli uffici, si è convenuto di fissare i seguenti termini minimi per la presentazione della RDA rispetto al termine di avvio del nuovo contratto:

1. giorni 45 per i contratti di importo stimati inferiori a € 5.000,00;
2. giorni 90 per i contratti di importo stimato inferiore a quello stabilito dal legislatore per gli affidamenti diretti (attualmente pari ad € 139.000,00 per servizi e forniture e € 150.000,00 per i lavori – ai sensi dell'art. 1 comma 2 legge n. 120/ 2020);
3. giorni 180 in relazione ai contratti di importo superiori ai quelli di cui al precedente punto.
4. Con mail del 28/12/2023 RPCT chiedeva al responsabile della sezione Appalti se le tempistiche previste per la redazione della RDA ed eventuale esecuzione della prestazione come prevista nel PTPCT 2023-2025, fosse stata rispettata o se fosse necessaria una modifica. Il responsabile APP manifestava che non ci fossero proroghe da segnalare, se non quella per procedura ODV (peraltro in attesa di esiti da parte della Commissione esaminatrice) e che la tempistica per la presentazione della RDA risulta, in larga parte rispettata.

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.

Con mail del 28/12/2023 si è invitata la Sezione Personale a voler fornire riscontri in merito al fatto se 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 pari data è stato fornito riscontro sul tema e si sono confermati i dati circa la mancanza di procedimenti disciplinari sul tema.

La Sezione Personale riscontrava con mail del 09.01.2024 fornendo elenco dei provvedimenti disciplinari. La nota è agli atti di RPCT.

2.14 Misure del PTPCT 2023-2025 e integrazioni per il PTPCT 2024-2026. Esiti degli uffici.

Preliminarmente si espone che a seguito della riorganizzazione societaria dell'anno 2023 la Sezione Acquisti è stata accorpata presso la Sezione Appalti.

I responsabili delle seguenti aree:

- Controllo di gestione;
- Appalti;
- Affari generali e personale;
- Contabilità e Bilanci;
- Legale e Societario;
- Impianti e Reti;
- Qualità;
- 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 2023-2025.

Tutti i responsabili delle predette Sezioni hanno, infine, confermato a mezzo mail le integrazioni apportate alla mappatura dei processi nell'ambito dell'elaborazione del presente PTPCT 2024-2026. In particolare, con mail del 15/01/2024 la RPCT ha proposto di implementare le seguenti misure nell'ambito della mappatura dei processi:

Sezione	Processo	Misura
Sezione Personale	Digitalizzazione dell'informatizzazione dei processi	Digitalizzazione del processo di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici in conformità alle disposizioni previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale.
Sezione Personale	Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti in materia di Whistleblowing - Codice di Comportamento revisionato con delibera CdA 187/2023	E' opportuno procedere ad un aggiornamento circa la formazione obbligatoria nei confronti dei dipendenti aziendali, esponendo i principi cardine della normativa Whistleblowing aggiornata nell'anno 2023 e della Procedura per la presentazione di segnalazioni concernenti illeciti. E', inoltre, opportuno effettuare una nuova formazione concernente gli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento dei dipendenti posta la sua revisione con deliberazione CdA n. 187/2023.
RPCT	Rafforzamento del monitoraggio sul sistema degli Appalti Pubblici alla luce dell'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023	Utilizzo della check list di cui all'allegato 1 PNA 2022 ANAC per il monitoraggio da parte di RPCT di quanto specificato nel paragrafo 4 del PNA.

Sezione Affari generali e personale	Formazione specifica agli uffici circa le procedure di affidamento innovate dal nuovo D.Lgs. 36/2023	<p>si rende necessaria formazione ai responsabili di sezione, parimenti alla Sezione Appalti affinché si affrontino i seguenti argomenti minimi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rischio di frazionamento artificioso e alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto; 2. Rotazione dei soggetti affidatari; 3. Rotazione del RUP; 4. Procedure di gara sotto soglia e sopra soglia; 5. Ruolo dell'Ufficio Auditing nell'individuazione dei contratti sui quali esercitare maggiori controlli e per il controllo del rispetto delle norme in materia di esecuzione e di conflitti di interessi.
Sezione Appalti e Contratti	Pubblicazione informazioni procedure di gara sulla sezione Società trasparente	Verifica pubblicità procedure di gara come da previsione del D.lgs 36/2023.
Sezione Impianti e Reti meccanici, Codice di Rete, Logistica, Contabilità e Bilanci, Personale, Controllo di Gestione	Gestione di Commessa: attività trasversale a diverse funzioni aziendali (Impianti e Reti, Codice di Rete, Logistica, Contabilità e Bilanci, Personale, Controllo di Gestione) e propedeutica alla rilevazione dei costi da patrimonializzare.	<p>Verificare, a campione, il corretto inserimento di ciascuna voce riportata nel riepilogo elaborato dal consulente e precisamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Costo orario del personale (PER) riferito all'anno di riferimento del bilancio di esercizio • Elenco delle attività svolte da operai nell'ambito delle attività di codici di rete ritenute capitalizzabili (es. sostituzione di gdm) (CDR) • Scarichi di magazzino per attività capitalizzabili (allacciamenti, nuove estensioni di rete, sostituzione gdm con smart meter, sostituzione impianti p.c., cabine di I o II salto, palazzina) (LOG) • Costo del personale apicale Impianti e Reti sulle attività capitalizzabili (allacciamenti, nuove estensioni di rete, sostituzione gdm con smart meter, sostituzione impianti p.c., cabine di I o II salto) (IR) • Contabilità industriale e contabilità lavori (IR-CDG).

2.15 Riscontri degli uffici sul monitoraggio delle misure PTPCT 2023-2025, in corso di anno

Per quanto attiene al Monitoraggio sulle Misure previste nel precedente PTPCT 2023-2025, i Responsabili delle Sezioni hanno dato menzione della loro concreta attuazione fornendo risposta agli inviti formulati da RPCT con mail del 10.7.2023, del 16.11.2023 e del 10.1.2024, mediante appositi *reports*. La Sezione Contabilità e Bilanci, con nota prot. n. 675 dell'1.12.2023 ha comunicato di aver provveduto a monitorare i processi di sua competenza. Con particolare riferimento alla misura "Gestione degli incassi", la stessa ha offerto report al 31/10/2023 degli incassi pervenuti e ha comunicato che l'importo dei crediti verso società di vendita per il servizio di vettoriamento è pari a Euro 1.765.500,96 e comprende fatture emesse e Note credito di Novembre 2023 con scadenza fine Dicembre 2023. Nei confronti di alcune società clienti alla data del 31.10.2023 l'Azienda Municipale Gas Spa risultava debitrice di circa € 30.000 a seguito dell'applicazione di tariffe negative e bonus sociali derivanti dalle difficoltà conseguenti al conflitto russo-ucraino e dalla situazione congiunturale determinatasi sulla spesa

dei clienti finali. Con riferimento alla misura “Gestione dei rapporti con autorità di vigilanza” la Sezione Contabilità ha comunicato che in data 28/29 Settembre 2023 la CSEA ha svolto un accertamento tecnico amministrativo di cui al verbale di accertamento ricevuto con pec il 29/09/23, agli atti della Società. La Sezione Contabilità ha, infine, reso noto che i processi di cui alla Mappatura 2023-2025 sono svolti in conformità agli obblighi anticorruzione e trasparenza e ha confermato l’attuazione delle misure ivi formulate.

La Sezione Personale con mail del 12.7.2023 ha dato atto dell’attuazione delle misure aventi scadenza al 30.6.2023. La Misura concernente l’Aggiornamento annuale della dichiarazione di assenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 6 del Codice di Comportamento aziendale, inoltre, è stata portata a compimento entro le scadenze previste. Con riferimento alla Misura “Formazione specifica e potenziamento del coinvolgimento dei dirigenti e dei Responsabili di Sezione nel processo di prevenzione corruzione e trasparenza” la Sezione Personale ha comunicato con mail del 29.9.2023 e del 12.1.2024 la non attuazione della stessa e della necessità di posticiparne l’esecuzione entro il 30.6.2024, a causa di concomitanti sessioni di formazione erogate al personale aziendale.

La Sezione Appalti, con nota prot. n. 657 del 20/11/2023, ha confermato la sostanziale attuazione delle misure previste, trasmettendo altresì documentazione a corredo. Con riferimento alla Misura “PROGRAMMAZIONE: analisi e definizione dei fabbisogni aziendali mediante programma biennale degli acquisti di forniture e servizi e programma triennale dei lavori” la Sezione Appalti ha precisato che gli atti di programmazione erano in corso di elaborazione. Il Programma Triennale dei Lavori Pubblici e il Programma Triennale degli Acquisti di Beni e Servizi sono stati successivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 197/23 del 19.12.2023.

La Sezione Appalti ha, infine, indicato che nell’anno 2024 provvederà ad elaborare nuovo regolamento aziendale per l’acquisizione di lavori, servizi e forniture di valore infracomunitario, sulla base di quanto previsto dal nuovo Codice Appalti ex D.Lgs. 36/2023.

La Sezione Controllo di Gestione, nell’ambito della copiosa corrispondenza annuale intrattenuta con RPCT (ultima mail datata 10/01/2024), ha attestato l’assolvimento delle misure di cui alla mappatura dei processi 2023-2025.

La Sezione Qualità, con mail del 12/7/2023, per le misure di sua competenza, ha dichiarato che nel mese di aprile 2023 sono stati svolti audit interni, dai quali non sono emerse criticità. La Sezione ha, inoltre, comunicato che è stata rinnovata la certificazione UNI EN ISO 14001 e che le raccomandazioni emerse dall’audit circa il mantenimento delle certificazioni UNI EN ISO 9001 e 45001 erano in via di risoluzione. Con mail del 28.9.2023 ha trasmesso i rapporti di audit inerenti al mantenimento delle predette certificazioni. Con mail del 10.1.2024 la Sezione Qualità ha, infine, comunicato l’assenza di aggiornamenti rispetto a quanto comunicato in occasione del precedente monitoraggio svolto a luglio

2023.

La Sezione Impianti e Reti, con nota n. 727 del 20/12/2023, 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 mail del 16/1/2024, ha confermato l'attuazione delle misure previste e il RPCT è in attesa di invio della documentazione a corredo di quanto dichiarato.

La Sezione Legale e Societario con nota n. 681 del 4/12/2023 ha attestato la generale adozione delle misure previste nel PTPCT 2023-2025 e con riferimento alla misura "Gestione delle Consulenze e Collaborazioni" ha dato atto dell'approvazione della revisione del regolamento consulenze, ora chiamato "Regolamento per l'affidamento di incarichi professionali ad elevato tasso di specializzazione professionale" da parte del Socio Unico Comune di Bari in sede di Assemblea Soci dell'8.2.2023.

Con riferimento alla misura "ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Utilizzo della Proroga" il RPCT, con mail del 28/12/2023, come già precisato, ha chiesto agli uffici se ci siano state proroghe di affidamenti o contratti di competenza per ogni sezione. La stessa è stata riscontrata dalle Sezioni Codice di Rete, con mail del 28/12/2023, Personale, con mail del 29/12/2023, Qualità e Controllo di Gestione con mail del 10.1.2024, le quali hanno precisato che non ci sono state proroghe. Anche la Sezione Legale con propria nota n. 681 del 4/12/2023 ha segnalato l'assenza di proroghe di contratti in capo alla stessa. La Sezione Contabilità e Bilanci ha fornito riscontro e ha riferito l'assenza di proroghe di contratti in capo alla medesima Sezione.

La Sezione Logistica, con mail dell'11.1.2024 ha comunicato che è stata disposta proroga inerente al servizio di conferimento e gestione dei rifiuti mediante affidamento diretto in favore della società Nicola Veronico Srl.

La Sezione CED e Sicurezza informatica, con mail del 28.12.2023, ha informato il RPCT che è stata disposta proroga, già prevista nel capitolato, del servizio di assistenza sistemica con la società Security Architect fino ad agosto 2024 e del servizio di connettività e posta elettronica con la società Fastweb.

2.16 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 2023-2025 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 15/01/2023, nell'inviare la Tabella Mappatura Rischi 2024-2026 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 2023-2025, 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,
 - il monitoraggio eseguito ai sensi dell'allegato 1 PNA 2022.

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

2.17 *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 2024-2026** "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.

2.17-bis *Il monitoraggio nel nuovo PNA 2022 ANAC.*

Come già riferito il PNA 2022 ANAC ha dedicato particolare attenzione al tema del monitoraggio, superando le indicazioni fornite nel precedente PNA 2021, attesa la scarsa attenzione dedicata sinora alla verifica dei risultati ottenuti con le misure programmate.

Il PNA 2022 fornisce, pertanto, delle indicazioni in tema di:

- monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- monitoraggio in relazione alla revisione complessiva della programmazione.

Il monitoraggio consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono effettive, sostenibili e adeguate.

Per questo, il monitoraggio va progettato e poi attuato nel corso del triennio grazie anche al supporto della struttura organizzativa (in particolare dei referenti) e dei responsabili degli uffici.

Un buon monitoraggio dovrebbe essere svolto su tutti i processi e sulle misure programmate, ma è possibile anche concentrarsi sui processi a maggiore rischio corruttivo e che importano l'utilizzo di fondi pubblici e su quelli non verificati negli anni precedenti.

Il monitoraggio non è, almeno per le amministrazioni e gli enti di grande dimensione, appannaggio del solo RPCT. Un simile carico di lavoro non sarebbe, infatti, sostenibile. Per tale ragione si possono pianificare sistemi di monitoraggio su più livelli composte da autovalutazioni dei responsabili dell'attuazione delle misure (I livello) e monitoraggi del RPCT (II livello).

Il monitoraggio di I livello, comunque, è consentito da ANAC solo nelle aree a basso rischio corruttivo. Per quelle ad alto rischio l'Autorità raccomanda, invece, l'esecuzione anche di quello di II livello.

Con riferimento alla frequenza dei monitoraggi e alle modalità di esecuzione ANAC raccomanda la previsione, per gli enti di maggiore dimensione, di almeno due/tre verifiche annue da eseguirsi mediante l'uso di sistemi informatizzati o spazi digitali condivisi (es. intranet).

In Azienda Municipale Gas Spa attualmente il monitoraggio è svolto sulla base dell'Allegato 1 PNA 2022. A tal proposito ci si riporta al paragrafo 2.8.

È intenzione del RPCT introdurre, a partire dal II semestre del vigente PTPCT 2024-2026 un questionario di autovalutazione da divulgarsi ai Responsabili di Sezione e salvo loro condivisione. Il probabile format a implementarsi potrebbe essere il seguente:

Bari, lì ...

Verbale delle operazioni di verifica in ordine al rispetto delle misure previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

Sezione xxxxx: xxx

RPCT: xxx

Ora e luogo: ore ... presso la Sezione xxx

Parte Prima - Verifica in ordine all'attuazione ed alla sostenibilità delle misure previste dal PTPCT per l'anno 2023

Il Responsabile per la Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza rivolge le seguenti domande alla Sezione:

1. La Sezione ha attuato le misure di prevenzione del rischio previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza?

Sì. La Sezione ha regolarmente applicato le misure previste nel Piano per i processi di competenza.

2. La Sezione ha riscontrato criticità nell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio? Se sì, quali criticità sono emerse? Per quali ragioni? Sono misure sostenibili nell'ambito dell'attività di ufficio?

La Sezione non ha riscontrato particolari criticità nell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio.

Per completezza, con riferimento al processo "...", si segnalano alcune difficoltà ...

Con riferimento al processo ...

3. Le misure di riduzione del rischio sono conosciute da tutti collaboratori della struttura?

Sì. Le misure sono conosciute dal personale della struttura che le applica regolarmente come prassi

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 sono stati aggiornati nel corso dell'anno 2023:

- Regolamento per la Ricerca, la Selezione e l'Inserimento di Personale - Approvato dall'Assemblea Soci del 29 maggio 2023;

La modifica del Regolamento ha previsto all'art.5.9 che nelle commissioni di valutazione, in alternativa al Dirigente della società sia consentita, al pari della casistica del responsabile dell'area nell'ambito della quale dovranno operare i neoassunti, la nomina alternativamente di docenti universitari, funzionari/dirigenti di enti pubblici, e/o liberi professionisti iscritti a ordini o albi professionali.

Inoltre è stata inserita la condizione che della Commissione non possono fare parte i componenti del Consiglio di Amministrazione né coloro che ricoprono, o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni, cariche politiche presso il Comune di Bari o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designate dalle Confederazioni o Organizzazioni Sindacali in genere. Non può far parte della Commissione altresì chi

abbia un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati.

Inoltre all'art.7 – Coperture carenze di organico mediante progressioni di livello, è stato previsto che le eventuali progressioni di livello riguarderanno solo il personale dipendente a tempo indeterminato, e, in riferimento agli apprendisti e ai dipendenti assunti, che non abbiano terminato il periodo di prova.

- Regolamento Aziendale per le Acquisizioni di Lavori, Servizi e Forniture di Valore Infracomunitario - Approvato in Assemblea del Socio l'8.2.2023;

La modifica del Regolamento ha interessato i seguenti argomenti: aggiornamento del termine attualmente fissato per il ricorso alle procedure derogatorie di cui all'art. 1 L. 120/2020 e s.m.i.; riferimento alla modalità di autorizzazione delle spese minute (di seguito all'aspettativa del dirigente della Divisione AFC); conformazione del Regolamento alle disposizioni di cui alla L. 78/2022.

- Regolamento per l'affidamento di Incarichi Professionali ad Elevato Tasso di Specializzazione Professionale (non ricompresi nell'ambito di applicazione del Codice degli Appalti di cui al D.Lgs. 50/2016) - Revisione approvata dall'Assemblea dei Soci dell'8.2.2023.

La riforma di quest'ultimo Regolamento si è resa necessaria a seguito delle modifiche, da parte dell'Ente Socio Comune di Bari, della deliberazione G.M. 975 del 16.12.2019 (“Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi”), e in virtù della trasmissione, nel mese di aprile 2022, di una direttiva avente ad oggetto “Linee Guida in materia di conferimento di incarichi professionali non ricompresi nell'ambito di applicazione del Codice degli Appalti di cui al D.Lgs. 50/2016”. Da ultimo a seguito dell'invio, da parte della Ripartizione Enti Partecipati, delle “Linee Guida della Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Puglia relative agli incarichi di collaborazione, consulenza, studio e ricerca e alle spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e di rappresentanza, ai fini degli adempimenti di cui all'art. 1, comma 173 della L. n. 266/2005”.

- Regolamento sui controlli interni del Comune di Bari, ultima versione del 2018.

Con nota prot. 416210 del 7.12.2023 – “Raccolta delle Direttive per le Società in house approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 646/2018. Aggiornamento” il Comune di Bari ha informato la Società che è stato predisposto un aggiornamento della Raccolta delle Direttive per le Società *in house* approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 646/2018. Con il nuovo Testo Unico Partecipate si è proceduto:

- ad adeguare il contenuto alle sopravvenienze normative che si sono susseguite dalla sua approvazione (prime fra tutte, l'approvazione del nuovo Codice dei Contratti pubblici di cui al D.lgs. 36/2023, con modifica dei requisiti dell'affidamento in house);
- ad inserire due nuove sezioni inerenti i rapporti finanziari tra Ente e Società (§9) e il bilancio consolidato;
- ad introdurre modifiche che prendono atto, da un punto di vista formale, di quella che è stata la

naturale evoluzione delle modalità di esplicazione dell'attività di controllo svolta dall'Ufficio nei confronti delle Società controllate *in house*.

Con nota prot. 21947 del 19.12.2023 ha segnalato una precisazione circa la pagina 19 Testo Unico Partecipate rev. 2023 in ordine alla materia degli appalti di lavori, servizi e forniture, laddove è previsto che: «*Le Società attuano il principio di rotazione degli inviti e degli affidamenti di cui al Codice dei contratti pubblici D.lgs. 36/2023 e successive modificazioni ed attuazioni*». La Società ha rappresentato che nella revisione del Testo Unico Partecipate si sarebbe potuta valutare l'opportunità di evidenziare che il nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023) contempla solo il principio di rotazione degli affidamenti, in quanto, soprattutto, per servizi e forniture attinenti al core business del gas naturale la Società incontra sovente non poche difficoltà ad individuare gli operatori economici da invitare alle procedure di gara;

- Modello 231 vigente c/o la Società (ultima implementazione gennaio 2024, approvata con delibera CdA n. 3/24 del 23.1.2024);
- Codice di Comportamento ai sensi del D.P.R. 62/2013 modificato con D.P.R. 81/2023, Revisionato con Delibera del CdA n. 187 del 19/12/2023;
- 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 dell'aprile 2022, 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 e aggiornate, da ultimo, nel mese di aprile 2022;

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	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 2024-2026.

Nella **Tabella Mappatura Processi Azienda Municipale Gas Spa 2024-2026**, 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 2023 RPCT ha divulgato ai Responsabili delle sezioni una tabella Excel, denominata **MONITORAGGIO DI I LIVELLO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE PTPCT 2023-2025** avente il fine di facilitare il riscontro nei confronti di RPCT dai medesimi responsabili. La stessa contiene, per ciascuna sezione di competenza, le misure ad essa assegnate e consente di poter dar atto del raggiungimento o meno della misura e delle motivazioni del mancato raggiungimento della stessa. La tabella è stata poco utilizzata dai responsabili delle sezioni in quanto si è preferito (anche per la passata annualità) riscontrare il monitoraggio tramite mail nei cfr di RPCT. Ci si pone l'obiettivo, per il presente PTPCT 2024-2026, di rendere il Monitoraggio di primo livello, l'unico strumento di monitoraggio da parte dei responsabili delle sezioni.

Si riportano in via sintetica le 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 30/10/2024”*.

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

- **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;
- Obiettivo di separare le funzioni di responsabile atto e responsabile procedimento (avvio del principio di segregazioni delle funzioni).

In data 1.7.2023 è entrato in vigore il nuovo D.Lgs. 36/2023 “Codice dei Contratti Pubblici” che ha sostituito il D.Lgs. 50/2016 in via parziale sino al 31.12.2023 e totalmente a partire dall'1.1.2024.

Come già affrontato nel paragrafo 1.4 l'Aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 ha riguardato quasi esclusivamente la parte dedicata ai Contratti Pubblici.

In particolare, il paragrafo 4 dell'Aggiornamento 2023 al PNA ha preso atto delle riforme intervenute ed ha passato in rassegna i rischi corruttivi e le misure di contenimento in materia di appalti precedentemente analizzati in riferimento al D.Lgs. 50/2016, adeguandoli al D.Lgs. 36/2023.

In tal modo, si è voluta offrire alle amministrazioni e agli enti la possibilità di implementare i presidi individuati nei propri PTPCT.

Di seguito si riporta la Tabella 1 di cui all'Aggiornamento 2023 al PNA nella quale sono stati elencati i predetti rischi corruttivi e le misure di contenimento:

Nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 36/2023)

Norma	Possibili eventi rischiosi	Possibili Misure
<p>Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria In particolare fattispecie di cui al comma 1: per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.</p>	<p>Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto.</p> <p>Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.</p> <p>Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto.</p> <p>Affidamento degli incarichi di RUP al medesimo soggetto per favorire specifici operatori economici.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti; 3) analisi, in base al <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA o altre tipologie di mercati elettronici equivalenti per appalti di servizi e forniture. Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificialmente frazionati. <p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di <i>auditing</i>) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi (ad esempio, tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti di valore appena inferiore alla soglia minima per intercettare eventuali frazionamenti e/o affidamenti ripetuti allo stesso o.e. e verificare anche il buon andamento della fase esecutiva). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p> <p><i>Link</i> alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità.</p> <p>Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023.</p> <p>Individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (cfr. Parte speciale, <i>Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici</i> del PNA 2022).</p> <p>Previsione di procedure interne che individuino criteri oggettivi di rotazione nella nomina del RUP.</p>
Per gli appalti	Possibile incremento del rischio di	Previsione di specifici indicatori di

<p>- di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria; - di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria</p> <p>procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti.</p>	<p>frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo</p>	<p>anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni:</p> <p>1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;</p> <p>2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari;</p> <p>3) analisi, in base al <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificialmente frazionati;</p> <p>4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento.</p>
<p>Nella scelta degli OO.EE. affidatari tramite l'affidamento diretto e la procedura negoziata si applica un criterio di rotazione degli affidamenti</p> <p>NB: La rotazione non si applica quando l'indagine di mercato sia stata effettuata senza porre limiti al numero di operatori economici in possesso dei requisiti richiesti da invitare alla successiva procedura negoziata (art. 49, comma 5).</p>	<p>Mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p>	<p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di <i>auditing</i>) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi (ad esempio tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti con procedura negoziata aventi valore appena inferiore alle soglie minime, idoneo a intercettare possibili favoritismi, tra l'altro, a livello locale, nella fase di selezione degli operatori economici), anche in relazione al buon andamento della fase esecutiva.</p> <p>Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p> <p>Verifica da parte della struttura di <i>auditing</i> o di altro soggetto appositamente individuato all'interno della SA circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli affidamenti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi.</p> <p>Aggiornamento tempestivo degli elenchi, su richiesta degli operatori economici, che intendono partecipare alle gare.</p>
<p>Art. 76 Codice Appalti sopra soglia Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno</p>	<p>Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b); - dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante 	<p>Adozione di direttive generali interne con cui la SA fissa criteri da seguire nell'affidamento dei contratti sopra soglia mediante procedure negoziate senza bando (casi di ammissibilità, modalità di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate ecc.).</p>

<p>2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice.</p>	<p>(comma 2, lett. c):</p>	<p>Chiara e puntuale esplicitazione nella decisione a contrarre motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate.</p>
<p>Art. 62, comma 1, e art. 63, comma 2, d.lgs. n. 36/2023 In particolare: per gli appalti di servizi e forniture di importo inferiore a 140 mila € e lavori di importo inferiore 500 mila € in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63, comma 2, e i criteri stabiliti dall'All. II.4.</p>	<p>Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; 3) analisi, in base al <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati; 4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento. <p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di <i>auditing</i>) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli, ad esempio, tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti aventi valore appena inferiore alle soglie minime, idoneo a intercettare possibili elusioni delle norme per la qualificazione della stazione appaltante a vantaggio dell'affidamento in autonomia del contratto finalizzato a favorire a determinati operatori economici.</p> <p>Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
<p>Art. 44 d.lgs. 36/2023 Appalto integrato E' prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica approvato, ad eccezione delle opere di manutenzione ordinaria.</p>	<p>Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera.</p>	<p>Comunicazione del RUP all'ufficio gare e alla struttura di <i>auditing</i> preposta dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni.</p>

	<p>Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso.</p> <p>Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino modifiche e/o varianti e proroghe, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici, nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Ai fini dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce, a titolo esemplificativo, di monitorare per ogni appalto le varianti in corso d'opera che comportano:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale; 2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.
<p>Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto È nullo l'accordo con cui sia affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonché la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensità di manodopera.</p>	<p>Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto.</p> <p>Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, sia di "primo livello" che di "secondo livello" ove consentito dalla S.A. (subappalto c.d. "a cascata"), come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.</p> <p>Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma.</p> <p>Consentire il subappalto a cascata di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali.</p> <p>Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto.</p> <p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.</p>	<p>Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto.</p> <p>Attenta valutazione da parte della S.A. delle attività/prestazioni maggiormente a rischio di infiltrazione criminale per le quali, ai sensi del comma 17 dell'art. 119, sarebbe sconsigliato il subappalto a cascata.</p> <p>Analisi degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all'istituto del subappalto. Ciò per consentire all'ente (struttura di <i>auditing</i> appositamente individuata all'interno della S.A., RPCT o altri soggetti individuati internamente) di svolgere, a campione verifiche della conformità alla norma delle autorizzazioni al subappalto concesse dal RUP.</p> <p>Verifica da parte dell'ente (struttura di <i>auditing</i> individuata, RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.</p>
<p>Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico (CCT) Per servizi e forniture di importo pari o</p>	<p>Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.</p>	<p>Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 28 d.lgs. n. 36/2023 (cfr. LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico</p>

<p>superiore a 1 milione € e per lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un CCT, per la rapida risoluzione delle eventuali controversie in corso di esecuzione, prima dell'avvio dell'esecuzione o entro 10 giorni da tale data</p>		<p>approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022).</p> <p>Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (cfr. anche LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12 e Parte speciale, <i>Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici</i>, § 3.1, del PNA 2022)</p>
---	--	---

Tale Tabella si intende integralmente recepita nel presente PTPCT e i rischi e presidi in essa individuati saranno oggetto di monitoraggio da parte del RPCT in occasione del Monitoraggio che verrà effettuato in data 30.9.2024 mediante l'Allegato 1 PNA 2022 ANAC.

3.3 Formazione in Tema di Prevenzione Corruzione.

Nell'ambito dell'anno 2023 è stata effettuata la formazione obbligatoria in tema di normativa 231 e anticorruzione ai dipendenti.

La formazione è stata affidata ad un consulente esterno, nel dettaglio alla Società AANEXT Srl.

Nello specifico sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- le previsioni normative del D.Lgs. n. 231/2001 e i nuovi reati presupposto di recente introduzione;
- i contenuti del MOGC adottato da Retegas Bari;
- i compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- i flussi informativi da trasmettere all'OdV;
- la segnalazione di fatti illeciti e la corretta implementazione di canali di ricezione delle segnalazioni, c.d. whistleblowing;
- la gestione dei potenziali conflitti di interesse;
- il sistema disciplinare.

In esecuzione della Misura prevista nel PTPCT 2023-2025 "Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti in materia di prevenzione Corruzione" si è provveduto, inoltre, ad erogare una formazione ai Responsabili di Sezione avente ad oggetto la corruzione passiva. La formazione è stata affidata ad un avvocato - professore universitario. Nello specifico sono stati svolti i seguenti moduli formativi:

1. Responsabilità delle persone giuridiche e corruzione attiva;
2. Reati contro la Pubblica Amministrazione;
3. Corruzione passiva;
4. Codice di comportamento dei dipendenti di Azienda Municipale Gas SpA.

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.

Qui di seguito la formazione dell'annualità 2023 autorizzata al RPCT della società:

1. Webinar “Il Whistleblowing nelle Utility. Normativa vigente e di prossima implementazione”, organizzato da Accademia dei servizi pubblici il 27.3.2023;
2. Sessione di formazione tenuta dalla DigitalPA a seguito dell'implementazione applicativo Software TrasparenzaPA (sottosezione “Bandi di gara e contratti”), erogata dalla Digital PA Srl per un totale di n. 4 ore;
3. Webinar “Forum Responsabilità degli enti (D. Lgs. n. 231/01)”, organizzato da Paradigma il 17 e il 18.5.2023;
4. Master Executive "La Compliance Integrata nelle Imprese Pubbliche e Private", organizzato dagli enti SAA - School of Management e COREP dal 26.10.2023 sino al 26.1.2024, per un totale di 88 ore.

4. CODICI DI COMPORTAMENTO

4.1 Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici ed aggiornamento al D.P.R. 81/2023.

In relazione al Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 “*Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62*”, 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 Codice di Comportamento è stato successivamente revisionato con delibera CdA del 26.6.2023, al fine di meglio esplicitare i concetti previsti dall'articolo 4, comma 2, nel dettaglio è stata modificata l'espressione relativa al reato di corruzione per l'esercizio della funzione da «*atto del proprio ufficio*» in «*attività rilevante per lo svolgimento della funzione*».

Con D.P.R. 81/2023 “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” è stato ampiamente riformato il D.P.R. 62/2013. Il Codice di Comportamento di Azienda Municipale Gas Spa è stato, dunque, revisionato con delibera CdA n. 187/23 del 19.12.2023 al fine di recepire le predette modifiche.

Il nuovo Codice di Comportamento si compone di 19 articoli e l'aggiornamento ha riguardato le seguenti

disposizioni:

- **Art. 8 Prevenzione della corruzione**

È stato adeguato il contenuto dell'articolo alla rinnovata disciplina in tema di whistleblowing.

- **Art. 11 Comportamento in servizio**

Sono stati eliminati il comma 6, in parte, e il comma 7, i cui contenuti sono successivamente trasfusi negli articoli 11-bis e 11-ter, in ossequio al dettato normativo del D.P.R. 81/2023.

- **Art. 11-bis Utilizzo delle tecnologie informatiche.**

- **Art. 11-ter Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.**

Negli articoli 11-*bis* e 11-*ter* è stata recepita la disciplina concernente l'utilizzo responsabile degli strumenti informatici e la *netiquette*, ossia il comportamento sui *social network*. Entrambe le norme rispondono alla *ratio* di tutelare l'immagine della PA da un uso inappropriato di tecnologie e *social media*.

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

È stato recepito l'obbligo per i dipendenti, posto dal DPR 81/2023, di svolgere le proprie mansioni nel rispetto della legge, al fine di anteporre sempre l'interesse pubblico a quello privato.

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

La disposizione è stata integrata mediante la previsione di profili responsabilità in capo al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo. È stata, inoltre, inserita l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo.

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

È stato potenziato il tema delle attività formative in materia di trasparenza, integrità, etica pubblica e comportamento etico mediante la previsione di attività formative da svolgere in sede di assunzione e in ogni caso di passaggio a ruoli o funzioni superiori.

Con riferimento al PTPCT 2022-2024, stante la nuova previsione di Anac nel nuovo PNA secondo la quale è obbligatoria la Rotazione Straordinaria del personale nel momento in cui l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, era stato previsto che fosse introdotta una dichiarazione secondo la quale i dipendenti interessati da procedimenti penali segnalassero immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti. Tuttavia, con nota mail del 24.11.2022 la Sezione Affari Generali e Personale ha inviato la nota del DPO con cui lo stesso ha ravvisato nel trattamento di dati personali relativi a condanne penali e a reati o a connesse misure di sicurezza una violazione del diritto alla privacy. Infatti, il trattamento di detti dati «è consentito solo se autorizzato da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento, che prevedano garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati».

La misura è stata, pertanto, espunta dal PTPCT 2022-2024.

A comprova della decisione assunta, durante il corso tenutosi in data 17.1.2024 dal titolo "Anticorruzione,

trasparenza e norme comportamentali alla luce degli ultimi aggiornamenti”, organizzato dall’Ente Opera si è chiesto il parere circa quanto fatto nell’anno precedente al docente, ossia l’espunzione della misura. Anch’egli si è uniformato alla decisione assunta dalla Società rammentando che il PNA 2022 ANAC costituisce fonte subordinata a quella primaria posta dal GDPR e dal D.Lgs. 196/2003.

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 società ha adottato la predetta misura nell'anno 2016 in occasione della contabilizzazione dei lavori a seguito di quanto verificato e contabilizzato per una impresa di manutenzione

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 procedimentali 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 procedimentali 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 ulteriormente posto in essere un processo di riorganizzazione del personale della società nell'anno 2023, ma continua a ritenere che l'introduzione della rotazione degli incarichi sia difficile da immaginare in quanto la struttura organizzativa è sempre più *âgée* e il personale a disposizione è di numero esiguo (76 dipendenti, di cui n. 17 operai, n. 24 impiegati nella Divisione Amministrativa e n. 35 impiegati presso al Divisione Tecnica) e di specializzazione eterogenea.

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, tuttavia, 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.

Si auspica che quanto prima si possa procedere ad implementare il progetto riorganizzativo posto che la società in questo ultimo periodo sta "tamponando" le esigenze organizzative che si manifestano a causa prevalentemente del turn over.

Si ritiene, altresì, che l'implementazione delle misure sulla trasparenza, come precedentemente descritte e cioè il rafforzamento della misura tramite l'implementazione degli allegati 2 e 9 del nuovo PNA 2022, possa rappresentare uno strumento di rafforzamento non solo della trasparenza ma anche della rotazione del personale, mettendo in atto meccanismi di condivisione delle fasi procedurali e di valutazione al fine di evitare la concentrazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto.

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". D'altronde, come chiarito dalla stessa Autorità nella Relazione al Parlamento del 23/6/2022 (cfr. pag. 328) *«il ruolo di ANAC è preminentemente quello di fornire, attraverso la definizione di criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori tipologie di amministrazione, un supporto alle singole amministrazioni nell'individuazione dei rischi legati alle situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, al fine di suggerire alcune misure, organizzative e provvedimenti di prevenzione e gestione delle stesse, la cui effettiva e definitiva*

configurazione è rimessa [tuttavia] alle singole amministrazioni che provvedono a inserirle nei propri PTPCT».

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, comma 2, D.P.R. 62/2013 e s.m.e.i. infatti prevede che *“Il dipendente, anche su valutazione da parte del dirigente competente, si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Per conflitto di interessi si intende la situazione in cui il dipendente, è portatore di interessi della propria sfera privata che, anche solo potenzialmente o apparentemente, possono influenzare negativamente e compromettere l'imparzialità e l'indipendenza richieste nelle attività svolte per conto della società. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come ad esempio quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici o comunque di voler ricavare utilità propria o di terzi in modo indebito”*.

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. Nel PTPCT

2023-2025 si è previsto l'aggiornamento delle dichiarazioni di assenza di situazioni di conflitto di interessi contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa

La stessa è stata altresì riconfermata quale misura nell'attuale PTPCT 2024-2026.

Si dà inoltre contezza che con delibera CdA n. 138/2021 del 18/10/2021 si è provveduto ad implementare il Codice di comportamento della società, modificandosi l'articolo 6 rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi" e adeguandosene il contenuto alla predetta deliberazione ANAC.

L'articolo 6 del Codice di comportamento dei dipendenti di Azienda Municipale Gas Spa presenta ora, pertanto, il seguente contenuto: *«1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto o con modalità telematica il dirigente competente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti o enti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:*

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio/servizio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente, anche su valutazione da parte del dirigente competente, si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Per conflitto di interessi si intende la situazione in cui il dipendente, è portatore di interessi della propria sfera privata che, anche solo potenzialmente o apparentemente, possono influenzare negativamente e compromettere l'imparzialità e l'indipendenza richieste nelle attività svolte per conto della società. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come ad esempio quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici o comunque di voler ricavare utilità propria o di terzi in modo indebito.

3. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione a qualsiasi titolo, diretti o indiretti, da soggetti o enti privati in qualunque modo retribuiti che abbiano, o abbiano avuto nel triennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio o al servizio di appartenenza del dipendente stesso.

4. Le comunicazioni di cui al comma 1 sono rese mediante autocertificazione, ai sensi degli articoli 46 e 47 D.P.R. 445/2000 e devono essere aggiornate almeno una volta l'anno. L'autocertificazione, secondo il modello diffuso dalla società, individua una soglia minima di rilevanza dell'attività di collaborazione retribuita pregressa o degli interessi attuali da ricomprendere nella dichiarazione. È

dovere del dipendente quello di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazioni già presentate.

5. Azienda Municipale Gas S.p.A. si riserva di operare verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni effettuate dal dipendente e sull'effettiva esistenza delle circostanze di cui ai precedenti commi 1 e 2.

6. In caso di conflitto di interesse, l'Ente adotta le misure di cui all'articolo 5, comma 2.».

5.3 Il pantouflage o revolving doors.

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* nell'ordinamento giuridico italiano è disciplinato nell'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001. Lo stesso identifica il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato, rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

Ratio del divieto è quella di garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Come già riferito, il PNA 2022 ANAC reca importanti chiarimenti in tema di *pantouflage*, il più importante dei quali è che la sua disciplina non si applica alle società *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico. Come chiarito dall'ANAC con delibere nn. 766 del 5/9/2018 e 1090 del 16/12/2020, infatti, *«l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del pantouflage».*

Già prima dei chiarimenti da ultimo offerti da ANAC il CdA della Società aveva ritenuto non obbligatoria la misura concernente il *pantouflage*. Per quest'ordine di ragioni, fino al PTPCT 2023-2025 la misura *de qua* non è stata programmata nel PTPCT.

Il PNA 2022 ANAC approvato con delibera n. 7/2023, tuttavia, ha fornito importanti chiarimenti in tema di *pantouflage*. Si rammenta che il PNA ANAC riveste il ruolo di atto di indirizzo per gli enti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, D.Lgs. 33/2013 tenuti all'adozione del PTPCT o di misure integrative al "Modello 231", fra cui rientrano anche le società in controllo pubblico, quale è Azienda Municipale Gas Spa.

Il divieto di *pantouflage* è disciplinato dall'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001, il quale prevede il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001 di

svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto di *pantouflage* sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Come chiarito nella Parte Generale del PNA 2022 ANAC il divieto di *pantouflage* si applica, ai sensi dell'articolo 21 D.Lgs. 39/2013, anche a coloro che rivestono negli enti di diritto privato in controllo pubblico uno degli incarichi di cui all'articolo 1 D.Lgs. 39/2013, ossia:

- Agli incarichi amministrativi di vertice (es. Direttore Generale);
- Agli incarichi dirigenziali interni ed esterni laddove, in base a statuto o a specifiche deleghe, abbiano ricevuto specifici poteri autorizzativi o negoziali;
- Agli incarichi di amministratore;
- Ai soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Presupposto per l'applicazione del divieto è l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dei predetti soggetti. Secondo ANAC rientrano nella nozione di "esercizio di poteri autoritativi o negoziali":

- provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi;
- provvedimenti adottati unilateralmente dall'ente che incidono sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, modificandole (es. atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere).

La disciplina prevista dall'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001 non si applica, secondo la delibera ANAC n. 1090 del 16.12.2020, alle società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico.

Ciò, in quanto «*nel caso del passaggio tra amministrazione controllante ed ente di diritto privato controllato verrebbe quindi a mancare il rischio che il dipendente pubblico, durante lo svolgimento dell'incarico presso la prima, venga distolto dal perseguimento dell'interesse pubblico in vista del futuro incarico presso la seconda, non potendo identificare un interesse di natura privatistica contrapposto a detto interesse pubblico proprio in considerazione del rapporto di controllo tra gli enti che conferiscono gli incarichi in questione*» (il caso su cui si è espressa ANAC ha riguardato l'incarico di Direttore

Generale di ATAC Spa, società *in house* del Comune di Roma, da affidarsi all'ex Direttore Generale del Comune di Roma ed ex Direttore ad *interim* del Dipartimento delle Partecipate del Comune di Roma).

Per quanto riguarda, invece, le novità introdotte dal PNA 2022, l'ANAC inserisce (al paragrafo 3) misure di prevenzione pertinenti il *pantouflage*, fra le quali si annoverano:

- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico), con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Le misure poste dal combinato disposto dell'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001 e 21 D.Lgs. 39/2013 si configurano come misura di prevenzione della corruzione che va prevista nel PTPCT e sulla quale vigila l'ANAC.

Si ritiene, pertanto, operante il divieto di *pantouflage* per gli incarichi amministrativi di vertice e per quelli di amministratore, ricorrendo il presupposto per l'applicazione del divieto previsto dall'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001, ossia l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali sviluppato da ANAC nel PNA 2022.

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione ha approvato e adottato con deliberazione n. 67/23 del 16.5.2023 un'Appendice al PTPCT 2023-2025 che prevede, quale misura volta a implementare l'attuazione dell'istituto, l'obbligo per gli amministratori e il Direttore Generale, alla cessazione dell'incarico, di sottoscrivere la dichiarazione sotto riportata con cui tali soggetti si impegnano al rispetto del divieto di *pantouflage*.

MODELLO DICHIARAZIONE

“PANTOUFLAGE”

(articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001 e articolo 21 D.Lgs. 39/2013)

Il/La sottoscritto/a nato/a a il C.F. e residente in..... alla via, nella qualità di..... con cessazione del rapporto di lavoro a far data dal....., sotto la propria responsabilità e consapevole delle conseguenze penali previste dall'articolo 76 D.P.R. 445/2000 per le false attestazioni,

D I C H I A R A

Ai fini dell'applicazione del combinato disposto dell'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 42, lett. 1), L. 190/2012 (*pantouflage*) e dell'articolo 21 D.Lgs. 39/2013, di essere a conoscenza e di impegnarsi al rispetto del divieto per gli Amministratori e il Direttore Generale che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autorizzativi e negoziali per conto di AZIENDA MUNICIPALE GAS SPA – RETEGAS BARI, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività di AZIENDA MUNICIPALE GAS SPA – RETEGAS BARI svolta attraverso i medesimi poteri.

Bari li ____ / ____ / ____

FIRMA

.....

Allegare copia di un documento di riconoscimento.

5.4 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*. La Sezione Appalti, destinataria della predetta misura, con nota prot. 722 del 24/11/2022 ha informato il RPCT che il Protocollo aziendale per la formazione delle Commissioni giudicatrici per gli appalti contempla già il divieto ad assumere la carica di componente delle Commissioni giudicatrici laddove opera il richiamo all'articolo 77, comma 6, D.Lgs. 50/2016 e s.m.i e che, pertanto, non sono necessari ulteriori interventi. Per questo ordine di ragioni, dunque, la misura non è giunta a realizzazione.

5.5 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.

Va precisato, preliminarmente, che la Società è dotata di una Piattaforma di pubblicazione dei dati – [Società Trasparente](#), fornito dalla società Digital PA Srl e certificata, ove i dati pubblicati sono sempre conformi alla normativa vigente.

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

Il PNA 2019, dunque, richiamava 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 richiamava 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 chiariva, 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 ricordava 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, richiamava 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 sottolineava 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 affermava 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.

Il PNA 2022 ANAC ha fornito nuove indicazioni organizzative che si riflettono sul versante della trasparenza e ha chiarito i nuovi obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici. Con riferimento alle indicazioni organizzative, l'Allegato n. 2 del PNA 2022, ad integrazione delle Linee Guida di cui alla deliberazione Anac n. 1134/2017, ha stabilito che si indichino i nominativi dei soggetti responsabili delle attività di elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio e le tempistiche per la pubblicazione e monitoraggio. Tanto, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare.

Relativamente, invece, alla materia dei contratti pubblici l'Allegato n. 9 del PNA 2022 ha inserito numerosi nuovi obblighi di pubblicazione sulla sottosezione "Bandi di gara e contratti" del portale Società trasparente, rivenienti dalle nuove disposizioni normative di cui ai DD.L. 76/2020 e 77/2021. I nuovi obblighi di pubblicazione involgono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: verbali delle commissioni di gara, compenso dei singoli commissari e costo complessivo sostenuto dall'amministrazione per la procedura di nomina, testo dei contratti, dati e informazioni relative alla fase esecutiva dell'appalto (provvedimenti di approvazione ed autorizzazione di: modifiche soggettive, varianti, proroghe, rinnovi, quinto d'obbligo, certificato di collaudo o regolare esecuzione, certificato di verifica conformità, accordi bonari e transazioni, atti di nomina del direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissione di collaudo).

Come chiarito da ANAC, le pubblicazioni non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento.

Sempre sul fronte dei contatti pubblici, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici ai sensi del D.Lgs. 36/2023, nell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 ANAC ha dato attuazione agli artt. 23, co. 5 "Banca dati nazionale dei contratti pubblici" e 28, co. 4 "Trasparenza dei contratti pubblici" varando, rispettivamente:

- Delibera n. 261 del 20.6.2023 *"Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale»*. Con essa si identificano le informazioni che le Stazioni Appaltanti/Enti Concedenti dovranno trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- Delibera n. 264 del 20.6.2023 *"Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33"*, successivamente modificata con Delibera n. 601 del 19.12.2023. Con essa vengono individuati gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza, il cui obbligo di pubblicazione è assolto tramite:
 - comunicazione tempestiva alla BDNCP;
 - inserimento nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP;
 - pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non vanno comunicati alla BDNCP e che sono individuati dall'Allegato 1 alla Delibera n. 264.

Nell'Aggiornamento 2023 al PNA ANAC approvato con delibera n. 605 del 19.12.2023, è stato, infine, chiarito che le abrogazioni disposte dal Nuovo Codice Appalti e l'efficacia differita di alcune altre disposizioni del Codice medesimo hanno determinato distinti regimi di pubblicazione dei dati.

Dall'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici l'assolvimento degli obblighi di trasparenza avviene, pertanto, nei termini che seguono:

1. per i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023 fissata all'1.7.2023 e la cui esecuzione si è conclusa entro il 31.12.2023 le pubblicazioni nella Sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti", avvengono secondo l'Allegato 9) al PNA 2022;

2. per i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo l'1.7.2023 ma non ancora conclusi alla data del 31.12.2023, secondo le indicazioni di cui alla Delibera ANAC n. 582 del 13.12.2023, adottata d'intesa con il MIT;
3. per i contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo l'entrata a regime dell'intero Codice dei Contratti Pubblici fissata per l'1.1.2024, mediante invio alla BDNCP dei dati elencati dalla Delibera ANAC n. 261 del 20.6.2023 e mediante pubblicazione sul portale "Amministrazione Trasparente" dei documenti e atti previsti dalla Delibera ANAC n. 264 del 20.6.2023 e relativo Allegato 1, s.m. e i.

Ciò premesso, la Società gestisce le operazioni di gara sul portale telematico "Acquisti Telematici", fornito dalla società Digital PA Srl nella sua versione 11.0. Tale portale è dotato del modulo c.d. "ANAC Connector", che garantisce la piena interoperabilità con i sistemi nazionali ANAC, in conformità agli artt. 21-28 del D.Lgs. 36/2023. Ciò consente alla Società di gestire ogni procedura di gara secondo le disposizioni in vigore dall'1.1.2024.

5.6 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. In particolare, le nomine dei rappresentanti del Comune di Bari presso enti, aziende, istituzioni, società a partecipazione comunale e organismi vari vengono effettuate dal Sindaco nel rispetto della delibera Consiglio Comunale n. 108/2019 che all'articolo 6 disciplina le cause le cause di incandidabilità, ineleggibilità e

incompatibilità. Il Comune di Bari, inoltre, 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 inconfiribilità.

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”.

5.7 Implementazione Modello 231/2001 e sinergia tra OdV e RPCT – scambio flussi.

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. Nelle misure presenti nella Tabella Mappatura 2024-2026 è previsto in capo a tutte le sezioni l'obbligo di reporting interno alla Sezione legale e nei confronti dell'OdV/RPCT. Gli uffici garantiscono l'esecuzione di tale adempimento.

A seguito di osservazioni formulate dall'OdV, nel Modello 231/2001 adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 3/24 del 23.1.2024 si è ulteriormente specificato lo stretto coordinamento tra il sistema anticorruzione di cui alla L. 190/2012 e quello ex D.Lgs. 231/2001.

In particolare si è dato risalto all'importanza della mappatura dei rischi, analogamente a quanto avviene per la costruzione del Modello 231, al ruolo proattivo che deve assumere l'organo amministrativo nei confronti del RPCT mediante la creazione di un contesto interno favorevole e di supporto al medesimo e, in ultimo, all'importanza del reciproco scambio di flussi informativi tra RPCT e OdV.

Una visione sinergica del sistema di presidio dei rischi rende evidente, infatti, 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.

Nell'ambito del continuo processo di integrazione e sinergia tra il Modello 231 e il PTPCT, inoltre, RPCT e OdV effettuano con cadenza annuale (a far data dall'annualità 2019) una riunione congiunta ed analizzano le sinergie tra le due funzioni.

5.8 Whistleblowing – aggiornamenti normativi a far data dal 30.3.2023.

L'Italia nell'anno 2023 ha recepito la disciplina UE sul whistleblowing tramite D.Lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", le cui disposizioni sono entrate in vigore il 30.3.2023, ma sono divenute efficaci a far data dal 15.7.2023 e, limitatamente ai soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato fino a 249, dal 17.12.2023.

Il D.Lgs. 24/2023 ha innovato profondamente la disciplina in materia di whistleblowing partendo dal presupposto che il whistleblowing è uno strumento di prevenzione degli illeciti ed è un diritto umano.

Il D.Lgs. 24/2023 sancisce, dunque, una tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti. Per questo motivo sono stati abrogati gli articoli 54-*bis* D.Lgs. 165/2001, che riservava tutele ai dipendenti pubblici segnalanti, 6, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*, D.Lgs. 231/2001 e 3 L. 179/2017, che riservavano tutele ai soggetti segnalanti del settore privato.

L'attuale disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023 si applica sia ai soggetti del settore pubblico e sia a quelli del settore privato ed essi sono tenuti ad istituire canali interni di segnalazione. I soggetti del settore pubblico che hanno l'obbligo di prevedere la figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza devolvono la gestione dei canali interni a quest'ultimo.

Sono legittimati a presentare una segnalazione:

- dipendenti pubblici e lavoratori subordinati del settore privato;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Possono essere segnalati:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei MOGC;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai settori seguenti: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela

dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

I canali interni di segnalazione garantiscono, tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Oltre ai canali interni di segnalazione, l'articolo 6 D.Lgs. 24/2023 prevede che il segnalante possa effettuare delle segnalazioni esterne sui canali predisposti da ANAC al ricorrere delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 D.Lgs. 24/2023;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede, infine, che il segnalante possa ricorrere alla divulgazione pubblica nei casi previsti dall'articolo 15.

Come già riportato le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 sono divenute efficaci a far data dal 15.7.2023.

Posti l'obbligo di attivazione del canale interno di segnalazione e di previsione delle procedure per il ricevimento e per la gestione delle segnalazioni tramite atto organizzativo entro tale termine, la Società ha provveduto ad adottare in via d'urgenza, con Determinazione del Direttore Generale n. 41 dell'11.7.2023, la Procedura regolante la presentazione e la gestione delle segnalazioni sul canale interno di segnalazione.

La Determinazione del Direttore Generale è stata successivamente ratificata dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 31.7.2023.

Sul punto si precisa che il canale interno di segnalazione in uso alla Società è fornito dalla Digital PA Srl e risulta conforme al D.Lgs. 24/2023, alle norme europee e al GDPR.

Della Procedura Whistleblowing si è data ampia segnalazione ai dipendenti e copia della stessa è stata affissa nella bacheca dei locali aziendali ed è stata pubblicata anche sul portale Trasparenza della Società. In ultimo si è pubblicata un'informativa concernente le condizioni e le modalità per il deposito di una segnalazione sia sul canale interno, sia su quello esterno predisposto da ANAC.

5.9 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 dall'Azienda Municipale Gas Spa come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto, che rientri nel suo ambito di applicazione.

In attuazione dunque di quanto disposto dall'art.1, co. 17, L. 190/2012, Azienda Municipale Gas Spa inserisce all'interno del contratto di appalto le clausole nello stesso protocollo richiamate.

Dette clausole, 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 a RPCT che lo stesso, ancorché formalmente scaduto il 14 dicembre 2014, continua ad essere richiamato nelle procedure di appalto (che ricadono nel suddetto ambito di applicazione), in ragione della previsione di proroga tacita ivi fissata all'art.12.

Tra le Misure di prevenzione 2023-2025, si segnala che la Sezione Appalti promuoverà una verifica con i competenti uffici della Prefettura di Bari, al fine di adeguare i contenuti del Protocollo al nuovo quadro normativo delineatosi negli ultimi anni, nonché alla luce dell'imminente emanazione del nuovo codice dei contratti pubblici. Il Responsabile della Sezione Appalti, non avendo ricevuto alla data di adozione del presente PTPCT 2024-2026 alcun riscontro da parte della Prefettura, ha suggerito di mantenerne la vigenza.

5.10 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 aprile 2022, ha aggiornato il proprio rating di legalità, posta la nuova nomina della governance societaria in data dicembre 2021. Con pec del 22.4.2022 AGCM ha comunicato che ha attribuito alla Società il rating di legalità con il seguente punteggio: ***.

Nell'annualità 2024 si provvederà a richiedere il rinnovo del Rating di Legalità, vista la durata biennale dello stesso.

5.11 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 secondo 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. Tuttavia, la Società in sede di conferimento dell'incarico di RPCT invita il medesimo entro il primo semestre successivo all'annualità di prevenzione della corruzione a depositare agli atti della Società una relazione riepilogativa, così come ogni trimestre RPCT è tenuto a relazionare al Direttore Generale l'attività posta in essere.

La relazione annuale di cui alle prescrizioni di ANAC 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. A fronte delle prerogative attribuite al RPCT si prevedono corrispondenti responsabilità. 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”.

5.12 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 alla 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* Digital PA Srl, 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 posta 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.
- 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 e lavori.
- 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.

Come già accennato in precedenza, si ritiene che atteso il nuovo PNA 2022 ANAC, e nel dettaglio gli allegati 2 e 9, si è implementata la Sottosezione "Bandi di gara e Contratti" del Portale Società trasparente secondo i dettami della Parte Speciale del PNA 2022 ANAC.

Nella specie, l'Allegato n. 2 del PNA 2022, ad integrazione delle Linee Guida di cui alla deliberazione Anac n. 1134/2017, ha stabilito che si indichino i nominativi dei soggetti responsabili delle attività di elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio e le tempistiche per la pubblicazione e monitoraggio. Tanto, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare. Con riferimento alla materia dei contratti pubblici l'Allegato n. 9 del PNA 2022 ha inserito numerosi nuovi obblighi di pubblicazione sulla sottosezione "Bandi di gara e contratti" del portale Società trasparente, rivenienti dalle nuove disposizioni normative di cui ai DD.L. 76/2020 e 77/2021.

In adempimento all'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 sono stati inseriti i nuovi obblighi di trasparenza in materia di appalti pubblici implementati con le Delibere ANAC 261 e 264 del 20.6.2023 incaricando della pubblicazione dei dati il Responsabile della Sezione Appalti e Contratti.

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 di emanazione;
- 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.

RPCT effettua l’attività di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi della trasparenza in sostituzione dell’OIV, non presente presso la Società, per quanto attiene l’acquisizione dei dati di pubblicazione ai sensi della Delibera ANAC 203/2023.

L’attività è stata compiuta nel mese di luglio 2023 ed aggiornata a dicembre 2023, come da documenti agli atti della Società.

RPCT, inoltre, procede ad una 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 reports 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”.