

**MISURE INTEGRATIVE DEL MODELLO  
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO,  
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001, IN OTTICA  
DI PREVENZIONE DALLA CORRUZIONE  
E DI TRASPARENZA  
TRIENNIO 2022/2024**

Proposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	F.to: Cosimo Tagliente
Approvato con Deliberazione del C.d.A. in data 29 aprile 2022	F.to: Grazia D'Alonzo, Presidente del C.d.A.

Revisioni		
n.	data	motivazione
00	31.01.2014	Prima emissione, ai sensi dell'art. 1 commi 5 e 60 della legge n. 190 del 2012
01	30.01.2015	Aggiornamento anno 2015
02	29.01.2016	Aggiornamento anno 2016
03	26.01.2017	Aggiornamento anno 2017
04	29.01.2018	Aggiornamento anno 2018
05	28.01.2019	Aggiornamento anno 2019
06	27.01.2020	Aggiornamento anno 2020
07	30.03.2021	Aggiornamento anno 2021
08	29.04.2022	Aggiornamento anno 2022

<p>pugliasviluppo</p>	<p>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</p>
<p>Rev. 08</p>	<p>Pag. 2 di 58</p>

## Sommario

1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI.....	4
1.1. Premessa .....	4
1.2. L'impostazione seguita da Puglia Sviluppo .....	5
1.3. Contenuto e finalità del documento .....	7
1.4. Destinatari del documento .....	7
1.5 - Entrata in vigore, validità e aggiornamento del documento.....	8
2. STRUTTURE DI RIFERIMENTO .....	10
2.1. Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza ....	10
2.1.1. Poteri del Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza.....	12
2.2. Struttura operativa di supporto .....	13
2.3. Dirigenti e Responsabili di area .....	13
2.4. Dipendenti.....	14
2.5. Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) .....	14
2.6. Responsabile per la protezione dei dati personali.....	15
5.6. Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001. ....	15
3. OBIETTIVI STRATEGICI .....	16
4. GESTIONE DEL RISCHIO .....	17
4.1. Analisi del contesto.....	18
4.1.1. Il contesto esterno.....	18
4.1.2. Il contesto interno: l'organizzazione societaria .....	20
4.1.3. Il contesto interno: mappatura dei processi e delle aree a rischio .....	23
4.2. Valutazione dei rischi .....	26
4.3. Trattamento dei rischi.....	28
5. MISURE GENERALI IMPLEMENTATE O IN IMPLEMENTAZIONE .....	29
5.1. Formazione del personale.....	30
5.2. Codice Etico e di comportamento .....	31
5.3. Sistema disciplinare.....	33
5.4. Tutela del dipendente che effettua una segnalazione .....	34

<p>pugliasviluppo</p>	<p><b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b></p>
<p>Rev. 08</p>	<p>Pag. 3 di 58</p>

5.5. Rotazione del personale .....	36
5.6. Verifica sulla insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013 e del d.lgs. 175/2016.....	40
5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	41
5.8. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi, in caso di condanna penale per delitti contro la P.A. ....	42
5.9 Incarichi extraistituzionali.....	45
5.10. Adozione del Patto d'integrità nella documentazione di gara.....	46
5.11 Informatizzazione dei processi .....	47
6. TRASPARENZA .....	47
6.1. Soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza .....	48
6.2. Selezione dei dati da pubblicare sul sito web di Puglia Sviluppo e soggetti responsabili della pubblicazione .....	49
6.3. Modalità per l'accesso civico .....	51
7. MONITORAGGIO, VERIFICHE E RIESAME DEL DOCUMENTO .....	52
7.1. Attività di monitoraggio.....	52
7.1. Esiti dei monitoraggi sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	53
7.2. "Policy Antiriciclaggio". Aggiornamento .....	54
8. ADEGUAMENTO DELLE MISURE E CLAUSOLA DI RINVIO .....	56
9. ALLEGATI .....	57

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 4 di 58

## **1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

### **1.1. Premessa**

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali.

La nozione di corruzione, rilevante ai fini dell'applicazione della suddetta legge, ha una connotazione più ampia rispetto a quella penalistica. Il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) per l'anno 2019, emanato dall'ANAC con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, precisa infatti che nel nostro ordinamento penale la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva", come quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale. Ancora più in generale, i comportamenti devianti, che occorre prendere in considerazione, anche ai fini dell'individuazione di idonee misure di prevenzione, sono, da un lato, quelli che comportano la commissione dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione"), dall'altro, quelli diretti al compimento dei reati di rilevante allarme sociale, i comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico, previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Ai fini dell'individuazione delle misure di prevenzione più idonee, a fronte dei diversi PNA formulati dal 2013 a oggi e degli ulteriori aggiornamenti formalizzati dall'ANAC, l'Autorità stessa, con il PNA 2019, ha inteso superare le indicazioni contenute nelle Parti Generali di tali atti, consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino a oggi,

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 5 di 58

integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

Per quanto attiene allo specifico della regolamentazione valida per gli enti di diritto privato – e applicabile alla realtà societaria di Puglia Sviluppo S.p.A. – occorre fare riferimento alla parte V del PNA 2019. Nella sezione introduttiva della parte V si afferma infatti che *“il PNA costituisce atto di indirizzo per l’adozione di misure integrative di quelle contenute nel modello di organizzazione e gestione eventualmente adottati ai sensi del d.lgs. 231/2001, da parte dei soggetti indicati all’art. 2-bis, co. 2 del d.lgs. 33/2013”*, tra cui figurano appunto gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Tali misure possono essere formulate in una sezione specifica del Modello 231 o, comunque, in un atto integrativo del Modello 231, che tiene luogo del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT): il documento predisposto deve essere aggiornato annualmente. Ciò in quanto, come evidenziato nel PNA 2019, *“il carattere dinamico del sistema di prevenzione di cui alla l. 190/2012 richiede una valutazione annuale dell’idoneità delle misure a prevenire il rischio rispetto alle vicende occorse all’ente nel periodo di riferimento. Diversamente, il modello 231, che risponde ad altri scopi, è aggiornato solo al verificarsi di determinati eventi, quali la modifica della struttura organizzativa dell’ente o di esiti negativi di verifiche sull’efficacia.”*

In particolare, mentre il d.lgs. n. 231/2001 si riferisce a misure dirette a prevenire reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società, la legge 190/2012 è diretta a impedire anche i reati commissibili in danno della società, tenendo conto altresì dell’accezione ampia di corruzione sopra indicata.

## **1.2. L’impostazione seguita da Puglia Sviluppo**

Puglia Sviluppo S.p.A., sin dal 2004, si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal D.lgs. 231/2001. Detto Modello è stato oggetto di diverse revisioni; l’ultimo Modello Rev. 06, è stato approvato in data 22 dicembre 2020.

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 6 di 58

L'ultima Disposizione Organizzativa che ha riorganizzato alcune funzioni organizzative, alla quale si fa riferimento ai fini del presente documento, è la DO n. 1/2022 del 1° marzo 2022.

Al fine di garantire una maggiore chiarezza e identificabilità delle misure di prevenzione previste dalla Società, si è scelto di redigere un documento unitario, differente rispetto al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ma a esso strettamente connesso, che riporta, nel dettaglio, le misure di prevenzione dalla corruzione, messe in atto da Puglia Sviluppo, a integrazione di quelle previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e in coerenza con le finalità della legge 190/2012.

Il documento – nell'attuale aggiornamento - è stato redatto in conformità a quanto indicato dalle Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati o partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (Delibera ANAC n. 1134) e seguendo le indicazioni e i suggerimenti riportati nel PNA 2019 del 13 novembre 2019.

In particolare, per quanto attiene alla parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, sono state analizzate le istruzioni di cui all'allegato 1 del PNA 2019 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi), che - per espressa previsione dell'Autorità - viene indicato come *"l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo"*.

Per l'elaborazione del presente documento, in continuità con quanto già fatto in sede di redazione delle Misure Integrazione 2021-2023, Puglia Sviluppo ha seguito – in maniera ancora più efficace - l'approccio valutativo, di tipo qualitativo, suggerito dal PNA 2019, seguendo la metodologia indicata nell'allegato 1 al suddetto Piano.

Con il presente documento Puglia Sviluppo intende diffondere e promuovere l'integrità, la trasparenza per la prevenzione dei comportamenti illeciti all'interno della Società e tra il

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 7 di 58

personale, al fine di ridurre il rischio di commissione di reati, con specifico riferimento ai fenomeni corruttivi, secondo l'accezione della Legge 190/2012, e migliorare il proprio sistema di controlli interni.

### **1.3. Contenuto e finalità del documento**

Il documento "Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza" (di seguito, anche, "Misure integrative") è stato predisposto con l'intento di rafforzare i principi di legalità e di trasparenza nella gestione delle attività societarie.

In questo senso, il documento ha lo scopo precipuo di:

- favorire, da parte di tutti i soggetti destinatari, l'adozione delle misure di prevenzione dal rischio, in esso riportate e l'osservanza delle procedure organizzative e operative e delle regole interne adottate dalla Società;
- garantire la correttezza dei rapporti con soggetti terzi (soggetti pubblici e privati), che intrattengono rapporti con la Società.

Secondo quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal PNA 2019, il documento contiene una mappatura delle attività societarie, quelle maggiormente esposte al rischio di corruzione, e la previsione degli strumenti che si intendono adottare per la gestione di siffatti rischi.

Le modalità di attuazione della trasparenza sono contenute in un'apposita sezione del presente documento.

### **1.4. Destinatari del documento**

Destinatari del presente documento sono: il Consiglio di Amministrazione stesso, il Direttore Generale; il Vice Direttore Generale, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e tutto il personale (Dirigenti, Quadri e altri dipendenti), nonché i principali soggetti terzi, di

<b>pugliasviluppo</b>	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 8 di 58

cui la Società si avvale nello svolgimento delle proprie attività (consulenti e collaboratori).

È fatto obbligo a tutti i soggetti sopra indicati di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente documento.

Il presente documento viene comunicato annualmente alla Regione Puglia (in qualità di socio unico e anche ai sensi della DGR 5 maggio 2014, n. 812) ed è inoltre pubblicato sul sito istituzionale della Società [www.pugliasviluppo.eu](http://www.pugliasviluppo.eu) nella sezione "Società trasparente".

Ai lavoratori è data comunicazione della redazione e aggiornamento del presente documento, tramite pubblicazione sulla rete intranet nonché mediante segnalazione via e-mail aziendale, affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni. Le Misure integrative vengono altresì consegnate ai nuovi assunti, ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

### **1.5 - Entrata in vigore, validità e aggiornamento del documento**

Le Misure integrative entrano in vigore successivamente all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo di Puglia Sviluppo e hanno validità triennale. Il documento viene aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio di ciascun anno o comunque entro la data disposta dall'ANAC, seguendo il programma stabilito, per le Amministrazioni Pubbliche, riguardo al Piano Triennale di prevenzione dalla corruzione, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

L'aggiornamento annuale deve tenere conto:

1. di mutamenti o aggiornamenti della disciplina normativa, in tema di prevenzione dalla corruzione, delle fattispecie penali rilevanti ai fini della materia in esame e del PNA;
2. di mutamenti organizzativi e aziendali, rilevanti ai fini dell'efficacia delle misure per la prevenzione dalla corruzione e della trasparenza;
3. dell'esistenza di nuovi fattori di rischio non presi in considerazione in precedenza;
4. di aggiornamenti sostanziali nelle misure predisposte per la prevenzione del rischio di

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 9 di 58

corruzione.

Come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza può proporre modifiche al presente documento, qualora ritenga che alcune circostanze esterne o interne all'ente incidano sull'efficacia dello stesso o ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

Il presente documento è stato redatto con il coinvolgimento del personale aziendale ed in comunicazione con l'Organismo di Vigilanza e con il Collegio Sindacale di Puglia Sviluppo, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito, anche RPCT), dott. Cosimo Tagliente, nominato con Determina del Consiglio di Amministrazione in data 29/4/2021 e proposto al Consiglio di Amministrazione, secondo il seguente cronoprogramma.

<b>ATTIVITA'</b>	<b>TERMINI</b>
Consultazione pubblica per la presentazione di proposte e/o osservazioni, ai fini dell'aggiornamento delle Misure Integrative per il triennio 2022-2024	22/12/2021 (proposte e/o osservazioni da inviare entro il 15 gennaio 2021)
Confronto con i referenti interni sullo stato della gestione del rischio e rinnovo della procedura di valutazione del rischio.	Gennaio-marzo 2022
Presentazione della bozza di aggiornamento delle Misure Integrative al Consiglio di Amministrazione	22/04/2022
Approvazione della proposta di bozza definitiva da parte del Consiglio di Amministrazione	29/04/2022 (per il 2022, termine prorogato dall'A.N.AC.)

Il documento, redatto per il triennio 2022-2024, ha preso in specifica considerazione:

- le modifiche organizzative intervenute nella struttura societaria di Puglia Sviluppo, con la Disposizione Organizzativa n.1/2022 del 1° marzo 2022;
- il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Puglia Sviluppo, approvato dal C.d.A. in data 22 dicembre 2020;
- il Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, quale atto di indirizzo che ha sostituito le indicazioni contenute nelle precedenti Parti generali dei PNA e negli Aggiornamenti

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 10 di 58

adottati negli anni precedenti dall’Autorità;

- le previsioni del D.lgs. 97/2016, a modifica e integrazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33;
- le Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 (Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016);
- la Circolare FOIA 1/2019 “Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato” del 28 giugno 2019;
- le Linee guida ANAC n.15 del 2019 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici» (delibera n. 494 del 05 giugno 2019);
- le Nuove Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (Delibera ANAC n. 1134 dell’8 novembre 2017);
- le disposizioni normative introdotte dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 (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), che estende il sistema del whistleblowing anche alle società di diritto privato) e quanto previsto dalle Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) del 9 giugno 2021.

## **2. STRUTTURE DI RIFERIMENTO**

### ***2.1. Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza***

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione, all'interno della Società, sono attribuite al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 11 di 58

In Puglia Sviluppo detto ruolo è stato attribuito al dott. Cosimo Tagliente nominato con Determina del Consiglio di Amministrazione del 29/4/2021.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012 – come aggiornata dal D.lgs. 97/2016 - e dalla Circolare ANAC 1/2013, nonché confermato nel PNA 2019, il RPCT:

1. definisce le procedure appropriate per formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione e individua, previa proposta dei dirigenti delle aree interessate, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
2. verifica l'attuazione del presente documento e la sua idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate dai Dirigenti delle aree interessate, in ordine alle attività e ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione;
3. propone modifiche del presente documento, anche in corso di vigenza dello stesso, qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
4. verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei Dirigenti;
5. monitora, d'intesa con i Dirigenti delle aree a rischio reato e compatibilmente con l'organico aziendale, l'effettiva rotazione del personale ai fini dello svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
6. verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013;
7. cura la diffusione del Codice di comportamento all'interno della Società e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
8. segnala, ai fini disciplinari, gli eventuali fatti riscontrati, che possono presentare rilevanza;
9. informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato, che possono costituire notizia di reato;
10. presenta all'Organo amministrativo la relazione annuale;
11. riferisce all'Organo amministrativo, sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto;
12. segnala all'Organo amministrativo le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza e indica, agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 12 di 58

Al Responsabile si applica il regime previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della legge n. 190 del 2012.

### **2.1.1. Poteri del Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza**

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza (RPCT), l'ANAC, già con Delibera 833/2016, ha definito i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità e incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblower; con delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, l'Autorità ha, inoltre, fornito specifiche indicazioni interpretative e operative con riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione.

Pertanto, i poteri di vigilanza e controllo di cui è dotato il RPCT devono essere direttamente funzionali ai compiti precipui del RPCT di proporre e predisporre adeguati strumenti interni all'organizzazione, per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nell'organizzazione aziendale.

Sul potere istruttorio del RPCT, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, l'ANAC valuta positivamente la possibilità che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti, nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

In tal modo, fermo restando che non spetta direttamente al RPCT l'accertamento delle responsabilità (e, dunque, la fondatezza dei fatti segnalati), ma che occorrerà comunque riferirsi agli altri soggetti che, all'interno della Società, sono dotati di specifici poteri e responsabilità sul buon andamento dell'attività amministrativa, nonché sull'accertamento

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 13 di 58

di responsabilità, il RPCT avrà comunque la possibilità di verificare se le misure adottate dalla Società possano dirsi effettivamente adeguate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Per il corretto esercizio delle proprie funzioni, il RPCT riferisce al Consiglio di Amministrazione di Puglia Sviluppo, comunica in maniera costante con l'Organismo di Vigilanza e con il Collegio Sindacale, comunica con gli altri organismi interni e si avvale del supporto dei Dirigenti e di altri soggetti, come meglio specificato nei paragrafi seguenti.

## **2.2. Struttura operativa di supporto**

Al fine di garantire il necessario supporto operativo al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tenendo conto della struttura organizzativa definita, in ultimo, con la Disposizione Organizzativa n.1/2022 del 1° marzo 2022, è stata confermata la presenza di una risorsa specifica, a supporto diretto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nello svolgimento delle attività affidategli; parimenti al supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza opera il Servizio "Adempimenti Trasparenza", con funzione di assicurare la compliance degli adempimenti per gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni.

## **2.3. Dirigenti e Responsabili di area**

Inoltre, il Responsabile si avvale costantemente della collaborazione di tutti i Dirigenti e Responsabili di Puglia Sviluppo, che assicurano, ciascuno per la propria competenza, i dovuti flussi informativi e garantiscono la correttezza e la correntezza delle procedure adottate e seguite.

Detti Dirigenti e Responsabili partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, di concerto con il RPCT, curano l'adozione di misure gestionali, atte a prevenire i comportamenti corruttivi, propongono essi stessi le misure di prevenzione e assicurano l'osservanza delle misure di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza, integrative a quelle

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 14 di 58

adottate nel Modello Organizzativo 231 e nel Codice Etico di comportamento, segnalando le eventuali violazioni.

Con specifico riguardo alle misure di trasparenza, i Dirigenti e i Responsabili sono coinvolti direttamente nelle operazioni volte a garantire l'accesso ai dati, ai documenti e alle informazioni secondo la disciplina dell'accesso civico, di cui all'art. 5 del D.lgs. 33/2013, nonché nella trasmissione dei dati e dei documenti oggetto di pubblicazione nella sezione "Società trasparente", secondo il dettaglio riportato nella sezione del presente documento, dedicata alla trasparenza.

#### **2.4. Dipendenti**

Più in generale, tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel presente documento, e segnalano, anche in ottemperanza alle regole comportamentali del Codice Etico della Società, eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti, con riferimento alle attività da essi svolte.

La mancata collaborazione con il RPCT, da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente documento, al pari della violazione e/o non corretta attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte dei dipendenti, è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare.

L'attivazione della procedura disciplinare è di competenza del Vice Direttore Generale, che soppintende al funzionamento della struttura amministrativa ed è a capo della funzione amministrazione del personale.

#### **2.5. Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)**

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) è il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 15 di 58

annuale, delle informazioni e dei dati identificativi di Puglia Sviluppo S.p.A. presso l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), tenuta nell'ambito della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) dall'A.N.AC.

In ottica di trasparenza, con specifico riferimento al ruolo di Puglia Sviluppo, quale Stazione Appaltante, la Società, con Determinazione dell'AU n. 1/2017 del 24 gennaio 2017, ha nominato, al proprio interno, l'arch. Marina Bellini, quale soggetto Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA).

## ***2.6. Responsabile per la protezione dei dati personali***

Seguendo l'impostazione già utilizzata con il precedente RPCT, l'attuale RPCT di Puglia Sviluppo S.p.A., con Determina del Consiglio di Amministrazione del 29/4/2021 è stato nominato anche Responsabile per la protezione dei dati, ai sensi e per gli effetti degli artt. 37 e ss. del Regolamento Europeo n.679/2016. Pur nella consapevolezza dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT, la Società, in ragione dell'attuale struttura organizzativa, ha ritenuto congruo affidare al Dott. Tagliente sia il ruolo di RPCT che di RPD, godendo lo stesso della necessaria competenza su entrambe le normative e potendo contare su un ufficio e su personale specificamente formato e preposto a presidiare la corretta attuazione sia della normativa anticorruzione che della normativa a tutela dei dati personali all'interno dell'organizzazione aziendale di Puglia Sviluppo S.p.A.

## ***2.7. Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001.***

l'Organismo di Vigilanza (nel seguito OdV) di Puglia Sviluppo, oltre a svolgere le competenze attribuitegli ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, assume un ruolo importante nell'ottica della normativa della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Tra OdV e RPCT, infatti, avviene un costante e puntuale scambio di informazioni in merito ad eventuali irregolarità o illeciti verificatisi o rilevati a livello potenziale presso la Società. I flussi informativi consentono di verificare la possibile rilevanza degli eventi accaduti ora in ottica 231, ora agli effetti della l. n. 190/2012.

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 16 di 58

Il RPCT e l'OdV, condividono i risultati dell'attività svolta nell'esercizio delle rispettive funzioni e competenze.

Inoltre, l'OdV ed il RPCT collaborano fattivamente, ai fini del monitoraggio, per valutare l'efficacia e l'osservanza delle Misure Integrative allo scopo di prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione, aventi impatto sia ai fini decreto 231, che della l. n. 190/2012; l'OdV può inoltre proporre integrazioni alle Misure integrative, per rendere detto documento più aderente al contenuto generale del Modello di Organizzazione e Controllo, in presenza di modifiche ed aggiornamento dello stesso.

### **3. OBIETTIVI STRATEGICI**

Per il 2022, l'Organo amministrativo – previa condivisione con il Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza – con deliberazione del 31/03/2022 ha definito i seguenti obiettivi strategici in tema di prevenzione dalla corruzione e della trasparenza:

#### 1) Obiettivi in materia di prevenzione della corruzione:

##### A) IMPLEMENTAZIONE DEI PERCORSI DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.

Prosecuzione dei percorsi di formazione e sensibilizzazione in materia di prevenzione della corruzione e gestione del rischio, anche attraverso percorsi formativi mirati, diretti alla conoscenza delle misure di prevenzione adottate dalla Società nelle diverse situazioni di rischio, anche al fine di garantire un supporto continuo al RPCT.

##### B) INTEGRAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLE PROCEDURE ORGANIZZATIVE ED OPERATIVE.

Prosecuzione del percorso di aggiornamento costante delle procedure organizzative e operative interne, integrate con idonei presidi di prevenzione della corruzione

##### C) POTENZIAMENTO DEI FLUSSI INFORMATIVI

Implementazione dei flussi informativi diretti al RPCT onde verificare l'effettiva efficacia delle misure di prevenzione della corruzione messi in atto e valutazione l'adozione di misure specifiche

#### 2) Obiettivi in materia di trasparenza:

**A) PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA TRASPARENZA**

Prosecuzione dei percorsi di formazione e sensibilizzazione in merito agli obblighi di pubblicazione ed alle modalità di accesso civico, nell'ottica di garantire un supporto continuo al RPCT

**B) POTENZIAMENTO DEI FLUSSI INFORMATIVI**

Implementazione dei flussi informativi diretti al RPCT ed in particolare al Servizio Adempimenti Trasparenza per garantire l'aggiornamento nei tempi prescritti degli obblighi di pubblicazione e l'alimentazione costante della sezione "Società trasparente"

**4. GESTIONE DEL RISCHIO**

Le presenti Misure Integrative sono state elaborate tenendo conto dell'attuale organizzazione aziendale e delle attività aziendali svolte da Puglia Sviluppo.

Ai fini della redazione di questo documento, la Società, con un processo articolato in più fasi, ha rivisto ed aggiornato – per l'anno corrente - il sistema di analisi e gestione dei rischi già adottato negli anni precedenti: tale revisione ed aggiornamento ha visto il coinvolgimento di tutti i Dirigenti delle aree organizzative, coordinati dal Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza.

Il sistema di analisi e gestione del rischio realizzato per l'anno corrente si è articolato nelle seguenti fasi operative:

1. Analisi del contesto
  - a. Contesto esterno
  - b. Contesto interno (ai fini sia della struttura organizzativa che della mappatura dei processi delle attività individuate come a rischio corruzione)
2. Valutazione dei rischi;
3. Trattamento dei rischi.

Sono mutate, poi, le condizioni in cui tali fasi sono state realizzate, così come descritto nel dettaglio nei paragrafi seguenti.

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 18 di 58

Le risultanze delle attività, svolte per dare attuazione alle fasi sopra descritte, sono riportate nella TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE, allegata a questo documento e sua parte integrante.

#### **4.1. Analisi del contesto**

La prima fase del processo di gestione del rischio attiene all'analisi del contesto attraverso cui è possibile comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno della Società anche in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui l'Ente opera.

Pertanto, viene analizzato:

- il contesto esterno, relativo alle caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società svolge le proprie attività. Vengono considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia i rapporti e le possibili influenze esistenti con i portatori di interessi esterni, per poter impostare con maggiore precisione la gestione del rischio.
- il contesto interno, relativo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Azienda fino alla mappatura dei processi aziendali.

##### **4.1.1. Il contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di rilevare il livello di incidenza delle caratteristiche dell'ambiente in cui Puglia Sviluppo opera, rispetto al possibile verificarsi di fenomeni corruttivi e all'eventuale coinvolgimento della Società e/o del personale interno.

Per analizzare il contesto esterno sono stati esaminati i dati elaborati dall'ANAC nelle relazioni periodiche diffuse sui fenomeni corruttivi registrati in Italia, dalle Prefetture e dal Ministero dell'Interno.

In aggiunta, sono stati presi in esame i report che, a livello nazionale ed internazionale, hanno evidenziato come l'emergenza covid-19 abbia ulteriormente aumentato i rischi corruttivi e di riciclaggio. In tale senso si è espressa sia l'Unità di Informazione Finanziaria presso la Banca d'Italia, nel documento "Prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria connessi con l'emergenza da covid-19", elaborato a febbraio 2021, sia l'organizzazione

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 19 di 58

internazionale Transparency International, in sede di bilancio dei fenomeni corruttivi verificativi in Italia nel 2021.

Oltre a ciò, sono stati considerati nello specifico i fenomeni corruttivi rilevati all'interno del territorio pugliese e negli ambiti di competenza di Puglia Sviluppo che, giova ricordare, svolge attività "unicamente in favore, per conto e su richiesta del socio unico Regione Puglia. In ogni caso, almeno l'80% (ottanta per cento) del fatturato della società deve essere effettuato nello svolgimento dei compiti a essa affidati dal Socio unico e la produzione ulteriore rispetto al suddetto limite di fatturato è consentita a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società. La Società non può svolgere prestazioni a favore di altri soggetti pubblici o privati, né in affidamento diretto né con gara".

Pertanto, è stata presa in esame l'analisi del contesto esterno svolta dalla Regione Puglia nel proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, in quanto, operando la Regione in contesti in alcuni casi coincidenti con la realtà operativa di Puglia Sviluppo, anche i rischi esterni, nonché i portatori di interessi potrebbero coincidere.

Inoltre, sono state analizzate – in quanto rilevanti ai fini dell'incidenza del contesto esterno - tutte le situazioni in cui la Società abbia rapporti con l'Ente Regione, nell'ambito delle attività di controllo e vigilanza esercitate dall'Ente controllante e nello svolgimento delle attività operative affidate, nonché con i portatori di specifici interessi (stakeholder; ad es.: operatori economici, imprese richiedenti agevolazioni) che, con il loro operato, possono esercitare influenze esterne, anche di tipo collusivo.

Il tipo di rapporti instaurati di volta in volta con i soggetti sopra indicati, la frequenza di detti rapporti, la rilevanza dell'attività amministrativa svolta da Puglia Sviluppo sono tutti elementi alla luce dei quali è stata valutata l'incidenza del contesto esterno e conseguentemente la sua relazione con il livello di rischio considerato nell'analisi dei rischi.

Si riporta qui di seguito una tabella descrittiva – in sintesi – dei principali rischi esterni evidenziati rispetto ai soggetti con cui la Società ha rapporti e del livello di rischio evidenziato alla luce delle azioni di contrasto adottate da Puglia Sviluppo.

Rischi esterni	Fattori rilevanti	Attività di contrasto poste in essere	Livello di Rischio residuo
Infiltrazioni mafiose nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti	Territoriali, criminologici, sociali ed economici	Segnalazioni alle Autorità competenti circa eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa o comunque di pressione criminosa.  Controllo dei requisiti di cui all'art. 80, del D.Lgs. n. 50/2016	Medio
Pressioni, varievolmente espresse, provenienti da soggetti appartenenti a associazioni o portatori di interessi	Territoriali, criminologici, sociali ed economici	Sensibilizzazione del personale circa i principi di etica e legalità da seguire nei rapporti con l'utenza	Medio
Rapporti con l'Amministrazione pubblica regionale nell'ambito delle attività di: affidamento delle commesse, vigilanza e controllo	Sociali ed economici	Sensibilizzazione del personale circa i principi di etica e legalità da seguire nei rapporti con i funzionari pubblici	Medio

#### **4.1.2. Il contesto interno: l'organizzazione societaria**

Nella disamina, invece, del contesto interno, si evidenzia quanto segue.

Puglia Sviluppo S.p.A. è una Società per azioni soggetta all'attività di direzione e coordinamento dell'unico socio Regione Puglia.

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 21 di 58

L'operatività della Società si colloca prioritariamente nel quadro normativo definito dagli articoli 2325 e seguenti del codice civile; trova applicazione la disciplina civilistica del socio unico e dell'assoggettamento all'altrui direzione e coordinamento, recepite nell'ambito dello statuto sociale.

Come già detto, infatti, Puglia Sviluppo svolge attività *"unicamente in favore, per conto e su richiesta del socio unico Regione Puglia"*.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, nominato con verbale dell'assemblea dell'azionista unico di Puglia Sviluppo S.p.A. della seduta del 09/07/2020 e del 10/09/2020.

Il controllo sulla gestione spetta al Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2403, c.1, c.c. Le attività di revisione contabile sono svolte da una società di revisione.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, salvo quanto per legge è inderogabilmente riservato all'Assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione ha, comunque, deliberato di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre i poteri di legge e di statuto, la rappresentanza legale e istituzionale e la firma sociale, nonché tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, da esercitarsi con firma libera, eccettuati quelli per legge riservati all'Assemblea e al Consiglio di Amministrazione, da esercitare nell'ambito dei programmi industriali, organizzativi, finanziari e tecnici della Società, delle regole di "controllo analogo" emesse dal socio unico Regione Puglia e nei limiti del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Al Direttore Generale sono stati conferiti, poi, i poteri da esercitare nell'ambito dei programmi industriali, organizzativi, finanziari e tecnici della Società, degli indirizzi ricevuti nell'ambito dell'attività di revisione e coordinamento esercitata dalla Regione Puglia e nei limiti del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

puglia sviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 22 di 58

Il Direttore Generale, per l'espletamento delle sue funzioni e per l'esercizio dei poteri delegatigli, può avvalersi del Vice Direttore Generale, anche con facoltà di subdelega.

L'assetto organizzativo della Società risponde alle esigenze dettate dallo Statuto sociale e garantisce adeguatamente la separazione dei compiti e delle responsabilità, specie in ordine al sistema dei controlli interni.

La Società svolge le attività relative al proprio oggetto sociale e, in particolare, opera in qualità di:

- organismo intermedio per l'attuazione dei regimi di aiuto;
- soggetto individuato dalla Regione Puglia, per la gestione degli strumenti di ingegneria finanziaria, regolati da appositi accordi di finanziamento.

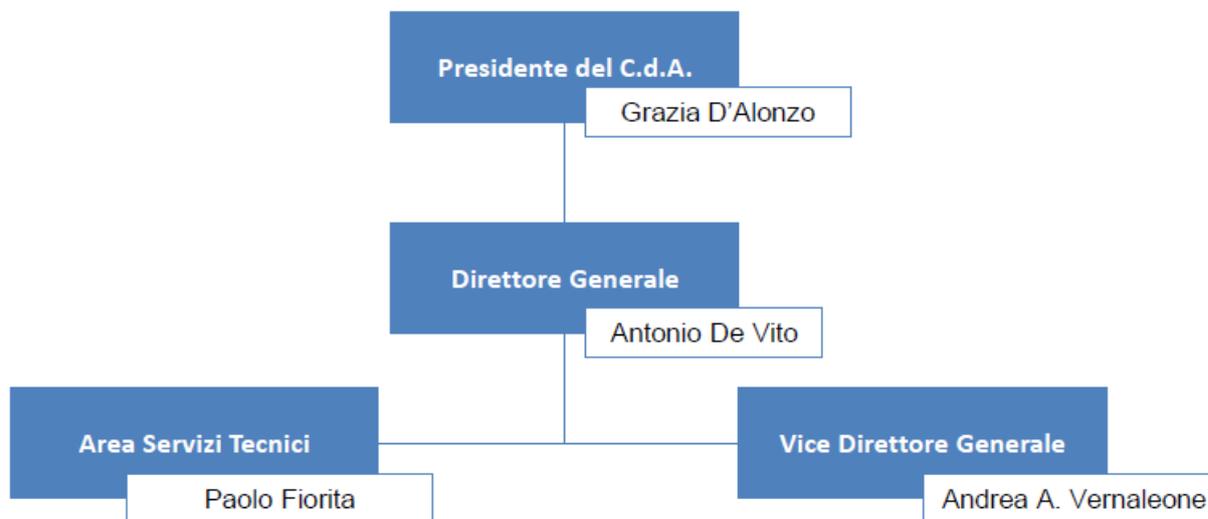
La Società si avvale della suddivisione organizzativa indicata nell'ultima Disposizione Organizzativa n.1/2022 del 1° marzo 2022.

Nello specifico, anche ai fini di assicurare la rotazione delle risorse:

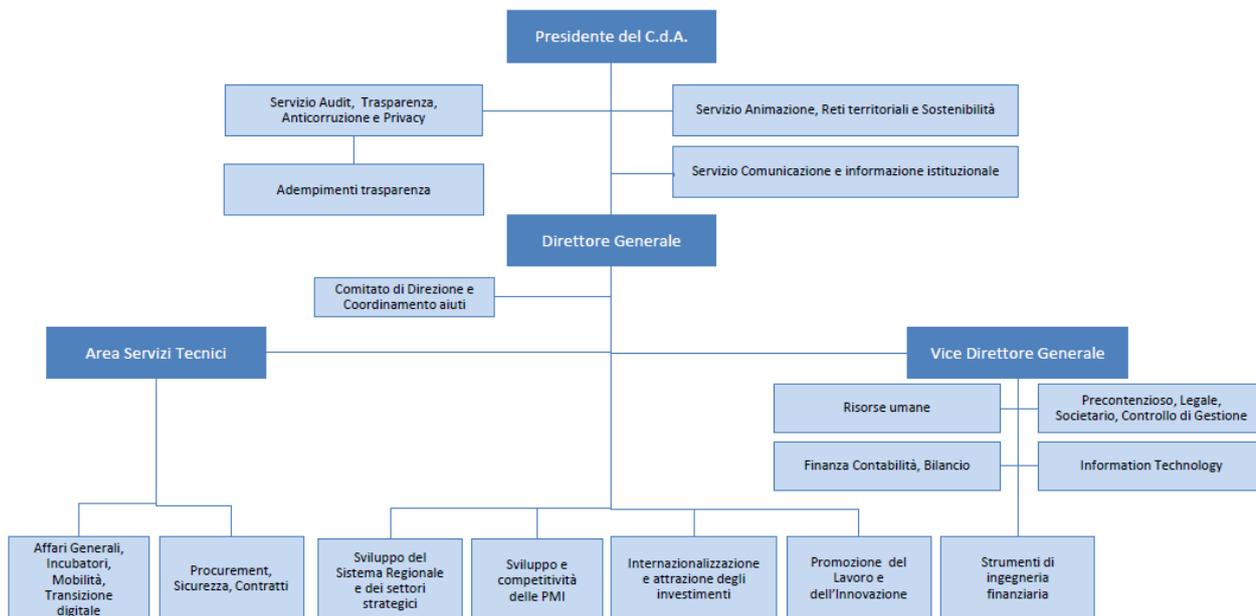
- il Direttore Generale sovrintende al funzionamento delle Aree operative "Vice Direzione Generale" e "Area Servizi Tecnici";
- il Vice Direttore Generale sovrintende al funzionamento della struttura amministrativa.
- l'area Servizi Tecnici riferisce al Direttore Generale;
- ciascuna Area è gestita da un Dirigente di Area e può essere organizzata per funzioni/commesse e servizi.

Si segnala, inoltre, la costituzione del Comitato di Direzione, composto dal Presidente del C.d.A., dai Dirigenti e dai Program Manager della Società. Il Comitato ha gli obiettivi di assicurare la massima condivisione delle iniziative poste in essere dalla società e di dare coerenza e omogeneità agli approcci gestionali.

Di seguito si riporta l'attuale Organigramma di I livello di Puglia Sviluppo:



Di seguito si riporta l'attuale Organigramma di II livello di Puglia Sviluppo:



**4.1.3. Il contesto interno: mappatura dei processi e delle aree a rischio**

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 24 di 58

Attraverso la mappatura dei processi e l'individuazione delle aree di rischio, vengono individuati all'interno della Società sia i processi potenzialmente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo sia le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione.

Per quest'anno, all'atto della revisione della TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE, la mappatura dei processi e delle aree a rischio di corruzione è stata ridefinita in modo sostanziale

Per ciascun processo aziendale censito sono state aggiornate e, laddove necessario, riformulate le aree di rischio, intese come sotto-processi di cui si compone il processo societario esaminato.

Per ogni area di rischio sono state, poi, aggiornate e, riformulate – in un'ottica di maggior dettaglio - le attività che la compongono e riportate le diverse aree organizzative coinvolte nel processo.

Le aree di rischio sono state catalogate e distinte in "aree a rischio di corruzione" (ossia maggiormente esposte al rischio di comportamenti corruttivi): "generali", in quanto riscontrabili in tutti gli enti, e "specifiche", in quanto aree che i singoli enti individuano, in base sia alle attività specificamente svolte, sia alle peculiarità dell'organizzazione societaria.

Le aree "generali" a rischio di corruzione, riconducibili alla realtà di Puglia Sviluppo, secondo il profilo organizzativo dettagliato nel paragrafo 4.1.2., sono le seguenti:

- Area Acquisizione e progressione del personale (riferita alle attività legate al reclutamento del personale e alla gestione del contratto lavorativo);
- Area Affidamento di lavori, servizi e forniture (riferita alle attività di selezione e gestione degli acquisti - affidamento di lavori, servizi e forniture - e conseguente gestione degli adempimenti prescritti dal Codice dei Contratti Pubblici);
- Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto e immediato per il destinatario (riferita alle attività svolte per la gestione degli interventi agevolativi in favore dei soggetti richiedenti);

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 25 di 58

- Area Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni (riferita ai rapporti che Puglia Sviluppo tiene con Pubbliche Amministrazioni e Autorità di controllo, nell'esercizio delle attività organizzative e istituzionali);
- Area incarichi e nomine (riferita alle attività svolte in sede di conferimento di incarichi professionali a consulenti, legali ed esperti);
- Area affari legali e contenzioso (riferita alle attività propedeutiche alla gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale);
- Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (riferita alle attività proprie della contabilità e bilancio e quelle legate alla gestione del patrimonio mobiliare ed immobiliare).

L'Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario (riferita ad attività legate al rilascio ad es. di concessioni, autorizzazioni, licenze, abilitazioni) non risulta applicabile alle attività di Puglia Sviluppo.

È stata inoltre individuata un'area "specificata" a rischio corruzione, in quanto legata all'attività operativa di Puglia Sviluppo:

- Area Rapporti diretti con l'Ente Regione (riferita ai rapporti specifici con la Regione Puglia, in quanto socio unico, legata, in particolare, all'affidamento delle commesse regionali e alla gestione delle commesse affidate nel rispetto degli accordi e delle convenzioni con l'Ente Regione).

Infine, per offrire un maggior dettaglio del rischio di comportamenti corruttivi legato alle singole attività censite, sono stati individuati e descritti, per ciascuna attività analizzata, i comportamenti a rischio potenzialmente realizzabili rispetto a detta attività e, di conseguenza, l'insieme dei comportamenti a rischio relativi ad una determinata area di rischio.

Nell'individuazione dei possibili eventi corruttivi, sono stati, pertanto, presi in considerazione le ipotetiche modalità di commissione di comportamenti corruttivi e collusivi, con riferimento sia ai comportamenti illeciti sanciti dal D.lgs. 231/2001 (ossia compiuti con l'intenzione di procurare un vantaggio e nell'interesse della Società), che ai comportamenti

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 26 di 58

illeciti più propriamente previsti dalla legge n. 190 del 2012 (che prende, in considerazione comportamenti corruttivi e collusivi, eseguiti anche in danno della Società).

Per l'anno corrente è stata, poi, formalizzata una prima bozza del Registro dei rischi, come previsto e suggerito dal PNA 2019, dove per processo e attività oggetto di analisi si riporta la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi. Il documento è alimentato dalle informazioni riferite al processo di gestione del rischio, riportate all'interno delle mappature dei singoli uffici. Da quest'ultime, infatti, sono stati estrapolati i seguenti dati: elencazione dei processi per ciascuna area di rischio; descrizione delle attività in cui si articolano i singoli processi; descrizione dell'evento a rischio; indicazione del livello di esposizione a rischio dell'attività (medio, alto o altissimo); misure di prevenzione individuate dagli uffici; soggetto responsabile dell'attuazione delle misure.

#### **4.2. Valutazione dei rischi**

Completata l'attività di identificazione e mappatura dei rischi, è seguita la fase della valutazione dei rischi, che - a seguito delle implementazioni realizzate per la mappatura dei rischi - è stata realizzata ex novo ed integralmente, in modo tale che da un lato potessero emergere nel dettaglio le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, dall'altro potessero essere impostate le misure di prevenzione e controllo del rischio più idonee per la mitigazione del rischio.

Al fine di stimare il livello di esposizione al rischio delle aree censite all'interno dei processi aziendali di Puglia Sviluppo, per ciascuna medesima area si è proceduto a valutare il rischio corruttivo potenziale, ossia il rischio rilevato a prescindere dalle misure di prevenzione poste in essere dalla Società.

Per quest'anno, l'indagine è stata rivolta ad una più approfondita analisi qualitativa del livello di rischio, che ha interessato le singole attività a rischio. I Responsabili d'area coinvolti nella valutazione soggettiva hanno preso in considerazione i seguenti indicatori di rischio, ossia i principali elementi che possono incidere nella modulazione del livello di rischio:

- L'interesse esterno, anche economico, dell'attività (ossia la presenza o meno di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari dell'attività);
- La discrezionalità delle decisioni assunte nello svolgimento dell'attività (ossia la presenza o meno di un processo decisionale altamente discrezionale);
- L'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità da parte di pochi o di un unico soggetto per lo svolgimento dell'attività (ossia la maggiore o minore ripartizione di competenze operative tra più soggetti, o il minore o maggiore accentrimento dell'attività in uno o pochi soggetti);
- La non adeguata sottoposizione dell'attività a controlli (ossia la mancanza o meno di controlli sulle attività svolte)
- La non adeguata proceduralizzazione dell'attività o la mancata tracciabilità delle azioni (ossia la mancanza o meno di una procedura organizzativa o di una modalità per rendere tracciabili le attività)

Prendendo in esame i suddetti indicatori di rischio, i Responsabili d'area hanno potuto esprimere un giudizio soggettivo (e, dunque, qualitativo) in merito:

- alla probabilità che si possano realizzare i comportamenti a rischio censiti;
- all'impatto che tali comportamenti potrebbero produrre internamente alla Società, ma pure nei confronti di terzi, con cui la Società ha rapporti.

La combinazione tra la probabilità e l'impatto ha permesso di definire il livello di esposizione al **Rischio Potenziale** per ciascuna area di rischio, secondo una scala articolata su tre livelli: Alto, Medio, Basso.

**Matrice per la classificazione del Rischio potenziale.**

<b>Probabilità (P)</b>	<b>Impatto (I)</b>		
	<b>BASSO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>

ALTA	MEDIO	ALTO	ALTO
MEDIA	BASSO	MEDIO	ALTO
BASSA	BASSO	BASSO	MEDIO

Infine, per dare maggior rilievo all’aspetto qualitativo della valutazione effettuata, i Responsabili d’area hanno espresso un giudizio sintetico sul rischio potenziale ed individuato i principali fattori/ragioni che hanno influenzato il giudizio.

#### **4.3. *Trattamento dei rischi***

L’ultima fase svolta ha riguardato il trattamento del rischio, che consiste nell’individuazione delle misure già adottate e quelle da mettere in campo per eliminare o almeno ridurre i rischi rilevati.

Anche in questo caso, il trattamento del rischio si è arricchito di nuovi elementi. In primo luogo sono state rilevate, per ciascuna area a rischio, le misure di prevenzione poste in essere dalla Società.

Le misure di prevenzione riportate nel PNA 2019, si dividono nelle seguenti categorie fondamentali:

- “generalì”, cioè quelle, obbligatorie o meno per legge, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull’intera organizzazione dell’ente;
- “specifiche”, cioè quelle che si caratterizzano per il fatto di incidere su criticità peculiari dell’ente.

In ragione delle misure “generalì” e “specifiche”, già poste in essere all’interno di Puglia Sviluppo, i Responsabili d’area hanno potuto rilevare il livello di adeguatezza ed efficacia di dette misure, applicando i seguenti parametri:

- misure adeguate;
- misure adeguate, ma da integrare;

- misure non adeguate.

Ne è seguita, infine, una valutazione complessiva del **Rischio residuo**, ottenuto dalla combinazione del rischio potenziale e della valutazione delle misure, ed espresso in termini qualitativi su quattro livelli: Alto, Medio, Medio/Basso, Basso.

**Matrice per la classificazione del Rischio residuo.**

Rischio potenziale	Valutazione delle Misure adottate		
	ADEGUATE	ADEGUATE, MA DA INTEGRARE	NON ADEGUATE
ALTO	MEDIO/BASSO	MEDIO	ALTO
MEDIO	BASSO	MEDIO/BASSO	MEDIO
BASSO	BASSO	BASSO	BASSO

L'evidenza specifica data alle misure "generali" e alle misure "specifiche" di prevenzione della corruzione adottate da Puglia Sviluppo, ha consentito di fare emergere con chiarezza la validità delle misure in essere, ma soprattutto ha permesso di rilevare e programmare le misure ancora da adottare.

Con riferimento alle misure ancora da implementare – nella sezione Trattamento del rischio della TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE, allegata a questo documento e sua parte integrante - sono stati riportati nello specifico:

- la tipologia di misura che si ritiene utile adottare e/o implementare;
- i tempi previsti per la realizzazione di ciascuna misura indicata;
- la funzione competente per l'attuazione della misura.

Nel capitolo seguente sono analizzate nel dettaglio, le misure "generali" (obbligatorie e non), già implementate dalla Società o, ancora, in corso di implementazione.

<p><b>5. MISURE GENERALI IMPLEMENTATE O IN IMPLEMENTAZIONE</b></p>
--

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 30 di 58

Nei successivi paragrafi, vengono richiamate e indicate nel dettaglio le misure "generali" e "specifiche" singolarmente associate ai processi e ai sotto-processi a rischio corruzione; le misure obbligatorie adottate dalla Società in attuazione delle prescrizioni di legge, nonché delle Linee Guida di cui alla delibera n.1134/2017, così come richiamate nella Parte V del PNA 2019.

In particolare, si evidenzia che le misure di prevenzione della corruzione adottate da Puglia Sviluppo, in attuazione delle prescrizioni di legge, nonché delle Linee Guida di cui alla delibera n. 1134/2017, così come richiamate nella Parte V del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e qui di seguito descritte, nel 2021 sono state trasmesse dal RPCT a tutte le aree interessate con nota circolare RPCT prot. n. 3/INT del 1° marzo 2021 e allegati, recante in oggetto "Modelli documentali in materia di prevenzione della corruzione" Esse risultano essere puntualmente in uso e, laddove necessario per esigenze normative ed organizzative, sono state aggiornate, come evidenziato nel dettaglio nei paragrafi che seguono.

### **5.1. Formazione del personale**

Su indicazione data dai Dirigenti/Responsabili di Area al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in relazione al grado di rischio particolare rilevato, vengono individuati i dipendenti da inserire nei programmi di formazione/addestramento, in materia di prevenzione dalla corruzione. I percorsi di formazione/addestramento di livello generale e i percorsi di formazione/addestramento di livello specifico, si svolgono anche in linea con le iniziative e con i programmi proposti dalla Regione Puglia.

La formazione ai fini dell'anticorruzione, trasparenza e integrità era stata calendarizzata per fine 2021, ma a causa della pandemia non si è potuta tenere. Si è pertanto deciso di riprogrammarla per il primo semestre del 2022, verificando se sia possibile realizzarla in presenza o, al più, in modalità webinar.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 31 di 58

Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuato per gli anni scorsi, in corso di attuazione per anno 2022	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti della Società	RPCT e Risorse Umane	Con cadenza annuale	Realizzazione del percorso formativo  Accertamento del livello di apprendimento	100% Erogazione della formazione  Sensibilizzazione del personale sui temi generali trattati
Attuato per gli anni scorsi, in corso di attuazione per anno 2022	Formazione di livello specifico, per alcuni ruoli organizzativi	RPCT e Risorse Umane	Con cadenza annuale	Realizzazione del percorso formativo  Accertamento del livello di apprendimento	100% Erogazione della formazione  Sensibilizzazione del personale sui temi specifici trattati

## **5.2. Codice Etico e di comportamento**

In occasione dell'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, avvenuto in data 22 dicembre 2020, si è provveduto a integrare e aggiornare anche il Codice Etico e di comportamento, allegato al Modello 231.

Il Codice etico e di comportamento della Società è stato elaborato prendendo in considerazione i principi di etica della Pubblica amministrazione sanciti nel Codice di comportamento nazionale di cui al D.p.r. n. 62/2013 e nelle Linee Guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche adottate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, per quanto applicabili alla realtà organizzativa di Puglia Sviluppo e la

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 32 di 58

disciplina del Codice di comportamento per i dipendenti della Regione Puglia, segnatamente in merito ai doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.

Le prescrizioni contenute nel Codice etico e di comportamento sono, inoltre, conformi, a quanto disciplinato dalla Legge Regionale 24 luglio 2017, n. 30 "Disciplina dell'attività di lobbying presso i decisori pubblici", che sancisce l'obbligo, per le società controllate dalla Regione Puglia, di perseguire, nell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *"i principi di eguaglianza, non discriminazione e proporzionalità delle decisioni pubbliche, nonché di trasparenza e partecipazione democratica ai processi di formazione della decisione pubblica"*.

Le modifiche e integrazioni apportate fanno sì che il documento così rielaborato possa essere un riferimento unico sia per la prevenzione dei reati 231 che dei comportamenti corruttivi, nell'ampia concezione del legislatore e dell'ANAC.

Il Codice etico e di comportamento si rivolge non solo ai dipendenti, ma anche ai consulenti e ai collaboratori della Società: è pubblicato sul sito istituzionale della Società [www.pugliasviluppo.eu](http://www.pugliasviluppo.eu), oltre che nella sezione intranet riservata ai dipendenti.

Al Codice etico e di comportamento, che tutto il personale di Puglia Sviluppo è tenuto a rispettare, si fa integrale rinvio, ai fini dell'applicazione delle regole stabilite per prevenire la commissione di atteggiamenti corruttivi e, più in generale, di illeciti.

Tutti i soggetti, che interagiscono con la Pubblica Amministrazione, gli Enti e le Autorità Pubbliche in nome di Puglia Sviluppo S.p.A., sono espressamente autorizzati a operare per conto della Società stessa, in ragione del ruolo e della funzione attribuiti nella organizzazione interna, ovvero per delega o procura conferite, e operano nel rispetto delle specifiche previsioni del Codice Etico e di comportamento. Nel caso in cui i rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli Enti e le Autorità Pubbliche siano intrattenuti da soggetti terzi esterni all'organizzazione (es. consulenti), l'incarico a essi assegnato è definito nel contratto e altro atto giuridico che regola i rapporti con la Società. A questi è notificato il Codice etico e di comportamento, da sottoscrivere per condivisione e accettazione, affinché,

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 33 di 58

nell'ambito del proprio incarico, essi gestiscano in modo corretto i rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli Enti e le Autorità Pubbliche.

#### CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuato	Formalizzazione a seguito dell'aggiornamento del MOG 231	RPCT in accordo con l' OdV	Al mutare di specifiche condizioni normative ed organizzative e contestualmente all'aggiornamento del MOG 231	Aggiornamento del Codice	100% Aggiornamento del Codice secondo necessità  Diffusione della cultura della legalità tra il personale

### **5.3. Sistema disciplinare**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato da Puglia Sviluppo, prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e nel Codice etico e di comportamento.

Dal momento che le prescrizioni previste nel Modello Organizzativo e nel Codice etico e di comportamento riguardano – nella sezione dedicata ai reati contro la PA – anche gli illeciti di natura corruttiva oggetto del presente documento, il sopra richiamato sistema disciplinare si intende applicabile, in via estensiva, anche ai casi di violazione del presente documento, nonché di accertamento di comportamenti illeciti ai sensi della Legge n. 190 del 2012, che possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari da parte dell'Ufficio competente.

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 34 di 58

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento.

SISTEMA DISCIPLINARE					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuato	Formalizzazione con il MOG 231	RPCT e OdV in accordo con Risorse Umane	Al mutare di specifiche condizioni normative ed organizzative e contestualmente all'aggiornamento del MOG 231	Aggiornamento del Sistema disciplinare	100% Aggiornamento del sistema disciplinare secondo necessità  Conoscenza da parte del personal delle conseguenze disciplinari derivanti da comportamenti scorretti

#### **5.4. Tutela del dipendente che effettua una segnalazione**

La Società tutela i dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria ovvero riferiscono di condotte illecite, di cui siano venuti a conoscenza, in ragione del rapporto di lavoro.

La Società ha in uso una procedura operativa e utilizza un idoneo modello di segnalazione di eventuali trasgressioni, illeciti e reati; di tale procedura tutto il personale è stato pienamente informato, anche attraverso la pubblicazione sul sito web, nella sezione "Società trasparente".

La procedura è stata ora aggiornata per adeguarsi a quanto previsto dalle "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 35 di 58

conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" (Delibera n. 469 del 9 giugno 2021) e sarà distribuita a breve a tutto il personale.

In ogni caso, già con la procedura attualmente operativa, tutte le attività collegate alle segnalazioni prevenute avvengono nel rispetto delle misure previste dall'art. 2 della Legge 30 novembre 2017, 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", in termini sia di riservatezza dell'identità del segnalante, che di divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante stesso, come di seguito indicato.

In sede di procedimento disciplinare, avviato a seguito di segnalazione, la Società si impegna, infatti, a non rivelare l'identità del segnalante, senza il suo consenso. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Nessun dipendente che abbia segnalato comportamenti anomali o fenomeni corruttivi, avvenuti in violazione delle prescrizioni normative e delle misure adottate da Puglia Sviluppo S.p.A., per la prevenzione dalla corruzione e la trasparenza, può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA UNA SEGNALAZIONE					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
In corso di aggiornamento	Aggiornamento della Procedura whistleblowing ai sensi della l. n. 179/2017, a seguito delle Linee Guida sul tema (Delibera	RPCT, in accordo con OdV e Risorse Umane	In corso di rilascio	Adozione della procedura aggiornata	100% Aggiornamento della procedura  Diffusione della cultura della legalità

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 36 di 58

	n. 469 del 9 giugno 2021)				tra il personale
--	---------------------------	--	--	--	------------------

## **5.5. Rotazione del personale**

### *1. Rotazione ordinaria*

In relazione ai processi a maggiore rischio di corruzione, indicati nella allegata e integrante TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE, la Società dispone che sia valutata e, se del caso, attivata la rotazione del personale impegnato sulle commesse affidate a Puglia Sviluppo. Il Dirigente competente, con il supporto del RPCT, propone le modalità concrete di rotazione del personale coinvolto nei processi operativi a maggior rischio di corruzione.

Nei casi in cui si proceda all'applicazione del principio di rotazione si provvederà a dare adeguata informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La rotazione deve essere attuata compatibilmente con la disponibilità di posti nell'organico della Società e in considerazione della competenza professionale del personale.

La misura alternativa alla rotazione, come chiarito dalla Determinazione n. 1134/2017 è la c.d. "segregazione delle funzioni", che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

In attuazione della misura generale in oggetto, Puglia Sviluppo ha provveduto con la Disposizione Organizzativa n. 1/2022/A del 1° marzo 2022, a riposizionare alcune unità di personale.

A livello dirigenziale e di Responsabili d'area, la rotazione non risulta possibile a causa di fattori organizzativi e funzionali, tenuto conto della struttura organizzativa societaria e delle competenze specialistiche e professionali di settore dei Responsabili.

Nella suddetta Disposizione Organizzativa, risulta, però confermata la separazione organizzativa tra la Struttura dei controlli, la Struttura operativa, la Struttura Amministrativa

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 37 di 58

e la Struttura Servizi Tecnici. Gli uffici di ciascuna Struttura sono stati organizzati per posizioni e funzioni definite e separate. Quindi, in continuità con gli anni precedenti, è stato confermato e applicato, come misura alternativa alla rotazione, il principio della distinzione delle competenze e delle responsabilità (cd. "segregazione delle funzioni"). Tutto ciò in ossequio e applicazione delle succitate Linee Guida per gli Enti e le Società partecipati o controllati dalla Pubblica Amministrazione e per quanto disciplinato nel PNA 2019.

Per quanto concerne il personale non dirigenziale, a livello di gestione delle pratiche di agevolazioni trattate dai singoli settori operativi, viene adottato, all'interno di Puglia Sviluppo, un sistema di rotazione interna nell'affidamento delle pratiche, in caso di segnalazioni di conflitti di interesse; con il Registro delle astensioni per conflitti di interesse ex l.190/2012 viene poi data evidenza delle decisioni assunte a seguito delle segnalazioni, come meglio descritto nel paragrafo 5.8.

## *2. Rotazione straordinaria*

L'istituto della rotazione straordinaria del personale è una misura che si instaura al verificarsi di fenomeni corruttivi ed è attuata nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001", l'ANAC è intervenuta, con indicazioni confermate dal PNA 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale. Rispetto alle società in controllo pubblico, le due principali forme di rotazione straordinaria sono applicabili in maniera differente. In particolare:

- a) la rotazione straordinaria di cui all'art. art. 3, comma 1, della l. n. 97/2001 (c.d. trasferimento obbligatorio) è da considerarsi misura obbligatoria,
- b) la rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, è misura solo raccomandata.

*La rotazione straordinaria di cui all'art. art. 3, comma 1, della l. n. 97/2001.* L'art. 3, co. 1, della Legge 27 marzo 2001, n. 97, introduce l'istituto del trasferimento obbligatorio ad altro ufficio in caso di rinvio a giudizio per uno dei reati elencati ("delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 38 di 58

dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383"). In base a quanto previsto per legge e dalla Delibera ANAC menzionata, a fronte del verificarsi della situazione disciplinata, si prevede che: a) in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, la Società trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento; b) in caso di condanna non definitiva, il dipendente è sospeso dal servizio; c) in caso di sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare.

Al fine di dare attuazione alla norma è fatto obbligo a tutti i dipendenti di comunicare la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio, come raccomandato dall'ANAC nel PNA 2019. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione delle presenti Misure Integrative, grave illecito disciplinare.

*La rotazione straordinaria ex art. 16, co. 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001.* La rotazione straordinaria di cui all'art. 16, co.1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento dell'Ente cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale - a fronte della (mera) iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p. in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 - viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Ente e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Come detto, tale provvedimento secondo l'ANAC è considerato solo facoltativo per gli enti in controllo pubblico.

Pertanto, Puglia Sviluppo - ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al D.Lgs. 97/2001 - valuterà se, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all'art. 335, c.p.p., procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.Lgs. 165/2001.

**ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE / SEGREGAZIONE DI FUNZIONI**

Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuata	Segregazione tra funzioni a livello dirigenziale e di Responsabili di area  Rotazione del personale per le aree operative	RPCT, Direttore Generale, Risorse Umane	All'atto dell'adozione di disposizioni organizzative che definiscono modifiche organizzative interne  A seguito di procedure interne per le aree operative	Aggiornamento delle disposizioni organizzative, legati al principio di segregazione delle funzioni e di modifica delle procedure organizzative riguardanti le aree operative	100% Attuazione Disposizioni Organizzative /Procedure organizzative secondo necessità  Contenimento del rischio di eccessive concentrazioni di potere e/o di poteri eccessivamente discrezionali

**ROTAZIONE STRAORDINARIA / TRASFERIMENTO OBBLIGATORIO**

Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Da attuare laddove necessario	Trasferimento obbligatorio in caso di evento ritenuto rilevante	Direttore Generale, Risorse Umane	Ad evento e secondo necessità	Adozione del provvedimento di trasferimento obbligatorio	100% Attuazione del provvedimento  Diffusione della cultura della legalità tra il personale e tutela dell'immagine della Società

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 40 di 58

**5.6. Verifica sulla insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013 e del d.lgs. 175/2016**

La procedura di verifica delle cause ostative al conferimento di incarichi ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013 è operativa in Puglia Sviluppo S.p.A. ormai da diversi anni. A partire dal 2018, le dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità rese in autocertificazione dai membri del Consiglio di Amministrazione, dai Dirigenti e dagli altri interessati, secondo necessità e nel rispetto delle tempistiche di legge (attraverso la modulistica in uso), riguardano sia le cause ostative previste dal d.lgs. n. 39 del 2013, sia quelle previste dall'art.11 del d.lgs. 175/2016, per le società in controllo pubblico.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con gli Uffici amministrativi, verifica l'insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Componenti degli Organi societari e dei Dirigenti della Società, ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013.

Il primo accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa dall'interessato.

La verifica circa situazioni di inconferibilità e di incompatibilità avviene, anche periodicamente, a seguito del rinnovo annuale della dichiarazione di insussistenza delle condizioni ostative per gli incarichi, di cui al D.lgs. n. 39 del 2013, resa dai soggetti tenuti.

Nel caso in cui si venga a conoscenza di un incarico ricoperto in violazione delle norme del D.lgs. 39/2013, il RPCT contesta all'interessato l'irregolarità eventualmente emersa, operando secondo le Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità relative agli incarichi amministrativi (Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016).

VERIFICA SITUAZIONI DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA'					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuata	Acquisizione delle dichiarazioni	Amministrazione	In caso di nuovo incarico	Rilascio della dichiarazione	100% Dichiarazioni rilasciate

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 41 di 58

			rico e, con cadenza annuale in caso di dichiarazione di incompatibilità		
Attuata	Verifica in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati	RPCT con il supporto dell'Amministrazione	All'atto della nomina ovvero periodicamente	Formalizzazione esito delle verifiche	100% Verifiche effettuate

**5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

In caso di attivazione di procedure di selezione di alcuni ruoli organizzativi aziendali (come di seguito meglio indicato), è prevista quale specifica condizione ostativa all'assunzione, la circostanza di avere esercitato, alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali nei confronti di Puglia Sviluppo.

Tale condizione – secondo quanto previsto dall'art. 21 del D.lgs. 39/2013, come chiarito poi sia dalle Linee Guida di cui alla Delibera n.1134/2017 e ribadito nella Parte V del PNA 2019, è riferita sia ai membri del Consiglio di Amministrazione, sia al Direttore Generale o ai Dirigenti della Società, a cui sono attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

In un'ottica di semplificazione della documentazione da rilasciare in fase di conferimento degli incarichi ai ruoli organizzativi apicali o comunque dirigenziali, la Società ha ritenuto utile far confermare agli interessati l'assenza di tale condizione ostativa direttamente all'interno della dichiarazione di insussistenza delle condizioni di inconfiribilità e di incompatibilità, di cui al D.lgs. n. 39 del 2013 e al D.lgs. 175/2016.

Nel corso del 2022 è stato predisposto, per completezza, un modulo specifico, da rilasciarsi da parte dei ruoli organizzativi apicali o comunque dirigenziali, attraverso il quale essi dichiarano di non incorrere, al momento della sottoscrizione, nel divieto di pantouflage e si impegnano ad operare nel rispetto della norma anche al cessare del rapporto lavorativo con Puglia Sviluppo.

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 42 di 58

E' stata altresì inserita, all'interno dello schema del Patto di integrità – di cui si dirà meglio nel paragrafo 5.10 – la richiesta di una dichiarazione, da cui si evinca che l'altra parte non abbia concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo né abbia attribuito incarichi a ex dipendenti, ex dirigenti, ex direttori ed ex amministratori di Puglia Sviluppo, che, cessato il rapporto da meno di tre anni, nel corso dell'attività lavorativa pregressa, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, in favore dell'operatore economico.

ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuata	Acquisizione delle dichiarazioni	Amministrazione Servizi Tecnici	In caso di nuovo incarico e/o alla cessazione del rapporto e all'interno delle dichiarazioni per le procedure di gara, procedure negoziate e affidamenti diretti	Rilascio della dichiarazione	100% Dichiarazioni rilasciate
Attuata, secondo necessità	Accertamento di eventuali irregolarità riscontrate	Amministrazione Servizi Tecnici	All'atto della nomina o ad evento	Formalizzazione dell'accertamento	100% Verifiche effettuate, secondo necessità

**5.8. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi, in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.**

In sede di conferimento di incarichi quali membri di commissioni per concorsi o gare, onde poter verificare l'assenza di condizioni di inconfiribilità e incompatibilità o conflitti di interesse, ai fini della partecipazione alla Commissione giudicatrice del concorso o della gara,

puglia sviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 43 di 58

agli interessati viene richiesto di sottoscrivere una dichiarazione in autocertificazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013, attraverso la quale essi confermano sia l'assenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità con l'incarico o di condizioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, sia l'assenza di condanne penali, anche con sentenza non passata in giudicato, riguardanti i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Inoltre, al fine di accertare preventivamente, in capo ai soggetti esterni ai quali la Società intende conferire un incarico professionale, con particolare riferimento ai consulenti incaricati della verifica dei progetti di investimento, la presenza di situazioni, anche potenziali, di conflitti di interesse, o comunque, di interessi contrastanti con l'attività di consulenza oggetto di prestazione, la Società richiede a detti consulenti di sottoscrivere una dichiarazione di autocertificazione, con la quale essi escludono la presenza di condizioni impeditive del conferimento dell'incarico.

I moduli di segnalazione di potenziali conflitti di interesse per dipendenti/consulenti/commissari di gara, vengono sempre aggiornati e adattati, per essere correttamente utilizzati a garanzia delle attività lavorative svolte e/o degli incarichi conferiti rispetto a determinate pratiche.

In relazione a possibili conflitti di interesse che possano sorgere rispetto alle pratiche agevolative assegnate al personale, è stato istituito un "Registro delle astensioni per conflitti di interesse ex l.190/2012", nel quale, dietro indicazione dei Responsabili del Procedimento, vengono rilevati e annotati i casi di potenziali conflitti di interesse segnalati e vengono trascritte le soluzioni operative adottate a fronte della segnalazione. Il Registro è stato aggiornato a gennaio 2022 inserendo alcune ulteriori voci di interesse.

Con specifico riguardo, da ultimo, alla dichiarazione da rendersi ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/1990, in attuazione delle Linee Guida n.5 del 5 giugno 2019, in merito a «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», è stata predisposta idonea modulistica per confermare l'assenza di conflitti di interesse da parte degli interessati in sede di assegnazione del ruolo di Responsabile Unico

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 44 di 58

del Procedimento” o per coloro che, nell’ambito di un determinato procedimento sono competenti ad adottare pareri o valutazioni tecniche o atti endoprocedimentali o provvedimenti finali.

È compito poi, del RPCT, in collaborazione con l'Area interessata e con i Direttori/Responsabili, competenti all'adozione degli atti formali, verificare, previo accertamento delle dichiarazioni rilasciate, l’insussistenza di eventuali precedenti penali e l’assenza di condizioni di inconferibilità e incompatibilità o conflitti di interesse in capo a dipendenti della Società o a soggetti anche esterni coinvolti nelle diverse attività sopra citate.

FORMAZIONE DI COMMISSIONI E CONFLITTI DI INTERESSE					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell’attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuata	Acquisizione dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità o conflitti di interesse	RPCT e Direttori/Responsabili di Area interessati	In occasione della formazione di commissioni, affidamenti di incarichi, attribuzioni ruoli specifici (es RUP)	Rilascio dichiarazioni	100% Dichiarazioni rilasciate  Evitare occasioni di conflitti in interesse a fronte di specifici incarichi affidati
Attuata, secondo necessità	Verifica in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati	Direttori/Responsabili di Area interessati, d’intesa con RPCT	All’atto della nomina ovvero periodicamente	Formalizzazione esito delle verifiche	100% Verifiche effettuate  Evitare occasioni di conflitti in interesse a fronte di specifici incarichi affidati
Attuata	Compilazione Registro delle astensioni	Direttori/Responsabili di Area interessati, d’intesa con RPCT	In occasione di situazioni che necessitano l’astensione dell’attività	Compilazione del Registro	100% Registro compilato

					<p>Evitare occasioni di conflitti in interesse a fronte di specifiche attività affidate</p>
--	--	--	--	--	---

### **5.9 Incarichi extraistituzionali**

La disciplina della materia degli incarichi extraistituzionali di cui all'art. 53 del D.lgs. 165/2001 non trova applicazione per il personale di Puglia Sviluppo S.p.A. Il CCNL prevede, in ogni caso, che in caso di attività/incarichi al di fuori del ruolo ricoperto nella Società, il dipendente debba darne comunicazione. A fronte della comunicazione pervenuta, la Società valuta l'esistenza di eventuali situazioni di conflitto d'interessi.

INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuata	Comunicazione dell'attività/incarico che si intende assumere	Risorse Umane	Ad evento	Rilascio comunicazione da parte del dipendente	100% Comunicazioni rilasciate
Attuata, secondo necessità	Verifica in ordine all'assenza di conflitto di interessi	Risorse Umane d'intesa con RPCT	Ad evento	Accertamento in ordine all'assenza di conflitto di interessi	100% Verifiche effettuate  Sensibilizzazione dei dipendenti in relazione allo svolgimento di incarichi esterni alla Società in situazione di conflitto di interessi

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 46 di 58

**5.10. Adozione del Patto d'integrità nella documentazione di gara**

Riguardo agli appalti di servizi, ai contratti di forniture e all'affidamento di lavori, la Società ha adottato uno schema di Patto di Integrità, che, all'occorrenza, viene allegato alla documentazione di gara e deve essere sottoscritto, a pena di esclusione dalla gara, da parte di tutti gli operatori economici partecipanti alla gara stessa. Il Patto di Integrità ha lo scopo di regolamentare i comportamenti degli operatori economici, che prendono parte alle procedure di gara, e i comportamenti del personale della Società, quale Stazione Appaltante. Nei primi mesi del 2022, il Patto di integrità è stato aggiornato, prevedendo che la dichiarazione sia utilizzata per le procedure di gara, le procedure negoziate ed ora, anche per gli affidamenti diretti di importo pari o superiore a €. 40.000,00, dal momento che la disciplina transitoria introdotta nel contesto della legislazione emergenziale anti Sars-Covid 2, all'art. 1, L. n. 120/2020 (rif. art. 36, co. 2, lett. a) ha stabilito un sostanziale incremento dell'utilizzo dell'affidamento diretto (per servizi e forniture fino alla soglia di euro 139.000,00 e per lavori 150.000,00).

PATTO D'INTEGRITA'					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuata	Formalizzazione del Patto d'integrità all'interno delle procedure di gara, procedure negoziate e affidamenti diretti entro i limiti stabiliti	Servizi Tecnici	In occasione delle procedure di gara, procedure negoziate e affidamenti diretti	Rilascio patto d'integrità	100% Patto inserito negli allegati destinati agli Operatori economici
Attuata	Verifica sottoscrizione Patto d'integrità da parte degli Operatori economici	Servizi Tecnici	In occasione delle procedure di gara, procedure negoziate e affidamenti diretti	Sottoscrizione patto d'integrità	100% Patto sottoscritto dagli Operatori economici

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 47 di 58

Attuata	Aggiornamento delle misure indicate nel Patto d'integrità	Servizi tecnici in accordo con RPCT	In caso di variazione delle condizioni normative	Aggiornamento Patto d'integrità	100% Patto aggiornato
---------	---	-------------------------------------	--	---------------------------------	-----------------------

### **5.11 Informatizzazione dei processi**

L'applicazione di tale misura consente, per la maggior parte delle attività della Società, la tracciabilità dei processi con l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase.

La Società ha adottato precise modalità di automatizzazione di procedimenti/processi, quali:

- Sistema gestionale finanziamenti attraverso l'utilizzo di apposite piattaforme informatiche di proprietà regionale
- DMS (Data Management System) per la gestione documentale informatizzata dei processi societari e Protocollo Informatico
- Sito internet
- Sistema gestione contabilità e bilancio
- Fatturazione elettronica
- Gestionale rilevazione presenze
- Piattaforma informatica per acquisti (CONSIP/MePA)

INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi
Attuata	Aggiornamento delle procedure aziendali per favorire l'informatizzazione dei processi interni	Sistemi informativi; Direttori/Responsabili d'area interessati	Ad evento	Realizzazione nuovi processi informatizzati	100% Ampliamento dei settori aziendali con processi informatizzati

## **6. TRASPARENZA**

	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 48 di 58

La trasparenza costituisce strumento di prevenzione e contrasto della corruzione ed è intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, come anche delle società di diritto privato sotto il controllo pubblico, allo scopo di favorire forme diffuse di vigilanza sull'operato degli enti che svolgono, a vario titolo, attività istituzionali.

Il D.lgs. n. 33/2013 ha eliminato il precedente riferimento all'obbligo di redazione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità". Tuttavia, l'art. 10 prevede, in sostanza, l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e, dunque, *"la confluenza del PTTI all'interno del PTPC"*.

La presente sezione definisce le principali azioni e altresì regola le linee di intervento che Puglia Sviluppo S.p.A. intende seguire in tema di trasparenza e integrità, ossia:

- realizzare peculiari attività di comunicazione e assegnare le necessarie risorse, per il più efficace, efficiente e qualitativo raggiungimento degli obiettivi in materia;
- individuare e mettere in comunicazione costante e attuale, per gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione definiti dalla legge, i responsabili della trasmissione con i responsabili della pubblicazione di documenti, informazioni e dati.

### **6.1. Soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza**

Per porre in essere le misure volte a garantire la massima trasparenza dell'operato di Puglia Sviluppo, il RPCT coinvolge e coordina i Dirigenti/Responsabili, i Collaboratori e i Referenti funzionali, quali risorse interne che già operano a supporto. Detti soggetti partecipano direttamente, ciascuno per i propri ambiti di competenza, alla corretta alimentazione delle informazioni, da inserire nella sezione "Società Trasparente" del sito web di Puglia Sviluppo, secondo il dettaglio offerto nella tabella "Società trasparente: obblighi di pubblicazione", qui allegata e parte integrante.

A tal uopo, si segnala che nella Disposizione Organizzativa n.1/2022 del 1° marzo 2022 nell'ambito del Servizio Audit, Trasparenza, Anticorruzione e Privacy, è presente il Servizio Adempimenti Trasparenza, che per competenza è chiamato ad assicurare la compliance degli adempimenti per gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 49 di 58

Tutti i Dirigenti/Responsabili delle aree forniscono, inoltre, il necessario impegno:

- nel consentire il riscontro alle istanze di accesso civico, a vario titolo formulate dai soggetti richiedenti, assicurando l'osservanza delle regole operative previste dal Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi e del diritto di accesso civico a documenti, informazioni e dati;
- nel fornire informazioni di dettaglio al RPCT, circa gli eventuali esiti di tali istanze. Sul tema si veda quanto indicato in dettaglio nel paragrafo 7.3.

Con riferimento all'osservanza degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza, ai sensi della Determinazione A.N.A.C. n. 1134/2017, il Collegio Sindacale di Puglia Sviluppo S.p.A. svolge le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 e dalla prassi dell'Autorità. In particolare, il Collegio Sindacale attesta, con cadenza annuale, il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione (sezione "Società Trasparente") secondo le specifiche diramate dall'Autorità.

## ***6.2. Selezione dei dati da pubblicare sul sito web di Puglia Sviluppo e soggetti responsabili della pubblicazione***

Sul sito istituzionale della Società, nella pagina "Società Trasparente", accessibile dalla homepage, vengono pubblicati i dati, distinti per sezione e sottosezione di appartenenza, per i quali sussiste l'obbligo di pubblicazione, sulla base della vigente normativa.

A riguardo, si precisa che le «Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione dalla 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 ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017), regolamentano, in apposita sezione, le misure a cui sono tenute le società in controllo pubblico, come Puglia Sviluppo, in un'ottica di trasparenza.

In allegato a dette Linee Guida, è riportata la tabella esemplificativa degli obblighi di pubblicazione degli atti e documenti, che debbono essere pubblicati all'interno della sezione "Società Trasparente".

Tale allegato è stato preso a riferimento da Puglia Sviluppo, ai fini dell'aggiornamento, nel rispetto delle scadenze previste dall'ANAC, della sezione "Società Trasparente" del proprio sito istituzionale.

Pertanto, in una tabella appositamente personalizzata, la Società ha riportato le sezioni e le sottosezioni della pagina "Società Trasparente" del sito di Puglia Sviluppo, nelle quali sono pubblicati i dati, i referenti per l'elaborazione, la trasmissione delle informazioni e le tempistiche di aggiornamento dei dati.

Di seguito, per esplicazione, si riportano i titoli della Tabella "Società trasparente: obblighi di pubblicazione", allegata al presente documento e sua parte integrante.

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabilità della pubblicazione
--	---	-------------------	-----------------------	-----------------------------------	------------------------	---------------	------------------------------------

Secondo le disposizioni organizzative in vigore, gli Uffici competenti della trasmissione delle informazioni da inserire nel sito, come riportati nella allegata tabella, sono tenuti a comunicare i dati in via informatica all'unità operativa, incaricata di curarne la pubblicazione sul sito, nel rispetto delle tempistiche concordate.

I dati sono soggetti a continuo monitoraggio, per assicurare l'effettivo aggiornamento delle informazioni.

Eventuali ritardi e disfunzioni saranno segnalati dal soggetto incaricato della pubblicazione dei dati al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 51 di 58

### **6.3. Modalità per l'accesso civico**

A seguito della sostanziale rivisitazione del D.lgs. 33/2013, le forme di accesso civico risultano diversificate.

Pertanto, all'accesso civico "semplice" previsto dall'art. 5, comma 1, del Decreto trasparenza, già disciplinato prima delle modifiche a opera del d.lgs. 97/2016, si affianca un accesso civico "generalizzato" espressamente disciplinato dal novellato art. 5 comma 2.

Tali forme di accesso si affiancano al preesistente diritto di accesso ai documenti amministrativi, già disciplinato dagli artt. articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Ai fini dell'attuazione delle disposizioni sull'accesso civico di cui all'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, gli interessati possono presentare apposita istanza al RPCT e richiedere la pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" di eventuali atti non pubblicati, in presenza di un obbligo alla pubblicazione, previsto per legge o per disposizione dell'ANAC.

Ai fini dell'attuazione dell'accesso civico generalizzato (art. 5, comma 2) la Società, in caso di accesso a dati, documenti e informazioni ulteriori, rispetto agli obblighi di pubblicazione, riconosce a "chiunque" il diritto di accesso, dietro specifica richiesta, salvi i limiti costituiti sia dal rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati, indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, sia dal rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3).

In attuazione delle Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico, di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013, disposte dall'ANAC con Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, Puglia Sviluppo ha emanato, in data 24 novembre 2017, il già citato "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi e del diritto di accesso civico a documenti, informazioni e dati", allo scopo di offrire un quadro organico e coordinato delle forme di accesso civico e del diritto di accesso ai documenti amministrativi, ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241. Detto Regolamento è stato aggiornato con Delibera del CdA del 29

<b>puglia</b> sviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 52 di 58

aprile 2020, al fine di recepire le modifiche e integrazioni, indicate nella Circolare FOIA n.1/2019 in tema di accesso civico generalizzato.

Gli interessati e gli aventi diritto, che intendano avvalersi delle diverse modalità di accesso previste per legge, possono utilizzare i moduli elaborati e messi a disposizione degli utenti nella sezione "Società trasparente / Altri contenuti / Accesso civico.

Con cadenza semestrale, la Società provvede, infine, a pubblicare il Registro degli accessi, in versione sintetica, per consentire agli utenti e all'ANAC di verificare, anche a fini statistici, la frequenza e le tipologie delle richieste di accesso pervenute.

## **7. MONITORAGGIO, VERIFICHE E RIESAME DEL DOCUMENTO**

### **7.1. Attività di monitoraggio**

Il monitoraggio sull'efficacia e sul rispetto del presente documento è condotto con cadenza periodica, di norma semestrale, dal RPCT e viene svolto con il supporto dei Referenti funzionali e dei Dirigenti/Responsabili, ciascuno per le proprie competenze.

Tra le attività di monitoraggio rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la verifica dell'attuazione delle misure definite;
- l'esame delle informazioni sulle modalità di svolgimento dei processi a rischio;
- l'individuazione di nuovi processi o procedure rilevanti ai fini della prevenzione di comportamenti e reati corruttivi;
- la verifica di segnalazioni relative alla commissione di reati di corruzione, pervenute tramite il meccanismo del whistleblowing o attraverso altre fonti;
- la verifica dell'adeguatezza delle misure in ottica di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste, sulla base di eventuali segnalazioni pervenute al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, da parte di soggetti esterni o interni o attraverso gli esiti dell'attività di monitoraggio.

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 53 di 58

In un'ottica di trasparenza, il RPCT cura, poi, le attività di monitoraggio:

- verificando il costante aggiornamento dei dati e il compiuto adempimento delle disposizioni di legge da parte degli uffici di Puglia Sviluppo;
- eseguendo i controlli sulle pubblicazioni degli atti, dei dati e delle informazioni individuati dalla normativa vigente e pubblicati nell'apposita Sezione del sito, denominata "Società Trasparente".

### ***7.1. Esiti dei monitoraggi sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza***

Nel mese di gennaio del 2022, il RPCT ha monitorato lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, verificando la corretta adozione nei processi aziendali di interesse delle misure distribuite con nota circolare RPCT prot. n. 3/INT del 1° marzo 2021. All'esito del monitoraggio è stato predisposto apposito documento in data 13 gennaio 2022.

Un'ulteriore azione di monitoraggio ha riguardato lo stato di attuazione delle misure di carattere specifico, attraverso la verifica del loro stato di aggiornamento (ad es. attraverso la segnalazione dell'adozione di nuove procedure operative, dell'aggiornamento delle procedure aziendali esistenti).

Le operazioni di monitoraggio, si sono svolte tutte in forma partecipata: il RPCT, il contributo dei dirigenti, e l'intervento di tutti i responsabili delle singole unità organizzative.

Nell'insieme si è rilevata una generalizzata attuazione e un buon livello di realizzazione, in linea con quanto indicato nella mappatura dei processi circa il livello di adeguatezza delle misure indicate.

In ottica di trasparenza, durante il 2021 e nel primo trimestre dell'anno 2022, sono stati eseguiti monitoraggi periodici per verificare la completezza e la correttezza delle informazioni pubblicate sul sito "Società Trasparente".

In caso di rilevato ritardo nella trasmissione dei dati, informazioni e documenti ovvero nella pubblicazione e di mancati aggiornamenti, il RPCT, individuate le cause, invita i referenti

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 54 di 58

di Area competenti, per tramite del Servizio Adempimenti trasparenza a provvedere, assegnando un termine per l'adempimento.

In ogni caso, a seguito dei monitoraggi effettuati, non sono state riscontrate criticità.

Con riferimento alle azioni di monitoraggio legate all'accesso civico, il RPCT ha assunto informazioni dagli Uffici competenti, in merito alle richieste pervenute e agli esiti registrati. Per l'anno 2021 e fino a marzo 2022, il RPCT ha provveduto a verificare le tipologie di istanze pervenute e rilevare gli esiti delle stesse, accertando la loro indicazione puntuale all'interno del Registro degli accessi di cui la Società è dotata.

Il Registro degli accessi viene aggiornato anche in relazione alle criticità rilevate.

Se ritenuto necessario ovvero dietro richiesta, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza riferisce al Consiglio di Amministrazione di Puglia Sviluppo sull'esito dei monitoraggi e delle iniziative adottate.

Dei risultati del monitoraggio per l'anno 2021 si è dato conto anche nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2021, trasmessa all'Organo Amministrativo quale relazione sull'attività annualmente svolta e sui risultati conseguiti e quindi pubblicata sul sito di Puglia Sviluppo, nell'apposita sezione Società trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione - Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La relazione presentata per l'anno 2021 viene anche allegata alle presenti Misure integrative.

## **7.2. "Policy Antiriciclaggio". Aggiornamento.**

Il Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza ha poteri ispettivi e di controllo, che si sostanziano prevalentemente nella richiesta, nella acquisizione e nella valutazione di notizie, informazioni, atti e documenti.

<p>pugliasviluppo</p>	<p><b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b></p>
<p>Rev. 08</p>	<p>Pag. 55 di 58</p>

Il Responsabile accerta la corretta attuazione di tutte le misure prescritte dal presente documento e svolge attività di impulso, su determinati aspetti ritenuti critici e per specifiche azioni da realizzare.

Per il 2021, Puglia Sviluppo S.p.a., tra le altre misure specifiche e azioni prioritarie, ha voluto attribuire particolare importanza alla prevenzione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, come regolamentata nell'apposita "Policy in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo", il cui aggiornamento è stato adottato dalla Società, su proposta del Gestore per la valutazione e la comunicazione delle operazioni sospette ai sensi della normativa antiriciclaggio, con deliberazione del C.d.A. nella seduta del 29/11/2021.

Il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo rappresentano infatti una grave minaccia per l'economia legale e possono determinare effetti destabilizzanti per il sistema finanziario sia privato che pubblico (intermediari bancari e finanziari, pubblica amministrazione ecc.).

Il regime normativo in ambito antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo è stato rafforzato con l'emanazione del D.Lgs. n. 90 del 25 maggio 2017, che ha modificato il D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 (di seguito anche "Decreto Antiriciclaggio" o "Decreto"), in recepimento della c.d. Quarta Direttiva Antiriciclaggio (Direttiva UE 2015/849). Ulteriori modifiche al Decreto sono state apportate con il D.Lgs. n. 125 del 4 ottobre 2019, in recepimento della c.d. Quinta Direttiva Antiriciclaggio (Direttiva UE 2018/843), e da ultimo con il D.L. n. 76 del 16 luglio 2020 (c.d. Decreto Semplificazioni, convertito con L. n. 120 dell'11 settembre 2020), che ha inteso ampliare la platea dei soggetti che utilizzano la firma elettronica e più in generale l'identità digitale (es. Sistema Pubblico di Identità Digitale o "SPID").

In tale contesto, alla luce della formulazione dell'art. 10 del Decreto Antiriciclaggio in vigore dal luglio 2017, agli Uffici delle Pubbliche Amministrazioni è stato assegnato un ruolo primario e attivo nella lotta contro il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo. Nel dettaglio, gli Uffici delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 10 comma 1 del suddetto decreto, risultano investiti dei seguenti obblighi antiriciclaggio:

- adozione di procedure interne proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio di riciclaggio

<p>pugliasviluppo</p>	<p><b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b></p>
<p>Rev. 08</p>	<p>Pag. 56 di 58</p>

e finanziamento del terrorismo (dette procedure sono adottate sulla base delle linee guida2 eventualmente emanate dal Comitato di Sicurezza Finanziaria, tenuto conto dell'Analisi nazionale del rischio effettuata ai sensi dell'art. 14 del Decreto);

- definizione e implementazione di idonee misure per mitigare i rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- adozione di procedure interne per la comunicazione all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) di dati ed informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale, al fine di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- formazione continua del personale in materia antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo, anche in attuazione dei programmi di formazione di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 178 del 1° dicembre 2009, e adozione in tale ambito di misure idonee ad assicurare il riconoscimento da parte del personale delle fattispecie meritevoli di essere segnalate secondo quanto sopra indicato.

Su questa dirittura, la "Policy Antiriciclaggio" determina il comportamento organizzativo adottato da Puglia Sviluppo in materia di prevenzione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo; essa definisce le linee guida alle quali tutte le strutture aziendali della Società devono attenersi, in relazione ai compiti di amministrazione attiva o di controllo in procedimenti di «concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati».

Inoltre, coerentemente con quanto previsto dall'UIF (Unità di Informazione Finanziaria), Puglia Sviluppo S.p.a. ha nominato "Gestore" per la valutazione e la comunicazione delle Operazioni Sospette, lo stesso Responsabile della Prevenzione dalla Corruzione e della Trasparenza, Dott. Cosimo Tagliente.

## **8. ADEGUAMENTO DELLE MISURE E CLAUSOLA DI RINVIO**

pugliasviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 57 di 58

Come già ricordato, il presente documento può subire modifiche e integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni normative, provenienti da fonti nazionali, regionali e comunitarie competenti in materia.

In ogni caso, il documento è aggiornato con cadenza annuale e ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società.

Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e approvate dall'Organo Amministrativo.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza viene data adeguata evidenza, mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale della Società, nella sezione "Società trasparente", nonché mediante segnalazione via e-mail aziendale a ciascun dipendente.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente documento, si rinvia alle disposizioni normative vigenti e applicabili in materia e, in particolare, si rinvia quanto disposto dalla legge n. 190 del 2012, dal d.lgs. n. 33 del 2013 e dal d.lgs. n. 39 del 2013.

In ottemperanza all'art. 10 delle "Linee di indirizzo, ai sensi dell'art. 25 della L.R. n. 26/2013, per l'esercizio delle azioni di coordinamento, programmazione e controllo da parte della Regione Puglia delle Società controllate e delle Società in house", di cui alla DGR n. 812 del 5 maggio 2014, le presenti "Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza", con nota PEC prot. 9680/U del 21 aprile 2022, sono state preventivamente inviate in bozza da Puglia Sviluppo S.p.A. alla Regione Puglia.

Con nota AOO-175-1985 del 22/04/2022, la Regione Puglia – Segreteria Generale della Presidenza, ha comunicato "che non si ravvisano modifiche o integrazioni da proporre".

## **9. ALLEGATI**

puglia sviluppo	<b>Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.</b>
Rev. 08	Pag. 58 di 58

Allegato 1: Tabella degli obblighi di pubblicazione.

Allegato 2: Tabella riepilogativa delle aree a rischio di corruzione.

Allegato 3: Relazione annuale del Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza, ai sensi dell'art.1 comma 4 della Legge 190/2012 – anno 2021.