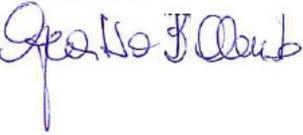


pugliasviluppo	Misure integrative del modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, in ottica di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza.
Rev. 10	Pag. 1

**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 2024/2026**

Proposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	F.to: Cosimo Tagliente 
Approvato con Deliberazione del C.d.A. in data: 31 gennaio 2024	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
09	29.03.2023	Aggiornamento anno 2023
10	31.01.2024	Aggiornamento anno 2024

	<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. 10	Pag. 3

## 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 della corruzione e della trasparenza .....	12
2.2.	Struttura operativa di supporto .....	13
2.3.	Dirigenti e Responsabili di Funzione .....	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 .....	14
2.7.	Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 .....	15
3.	OBIETTIVI STRATEGICI .....	15
4.	GESTIONE DEL RISCHIO .....	17
4.1.	Analisi del contesto.....	17
4.2.	Valutazione dei rischi .....	24
4.3.	Trattamento dei rischi .....	26
5.	MISURE GENERALI IMPLEMENTATE O IN IMPLEMENTAZIONE.....	27
5.1.	Formazione del personale .....	28
5.2.	Codice Etico e di comportamento.....	29
5.3.	Sistema disciplinare .....	31
5.4.	Tutela del dipendente che effettua una segnalazione.....	32
5.5.	Rotazione del personale .....	33
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.....	37
5.7.	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro .....	38
5.8.	Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi, in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.....	40
5.9.	Incarichi extraistituzionali.....	42
5.10.	Adozione del Patto d'integrità nella documentazione di gara.....	43
5.11.	Informatizzazione dei processi .....	44
6.	TRASPARENZA.....	45
6.1.	Soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza .....	46
6.2.	Selezione dei dati da pubblicare sul sito web di Puglia Sviluppo e soggetti responsabili della pubblicazione .....	46
6.3.	Modalità per l'accesso civico.....	48
7.	MONITORAGGIO, VERIFICHE E RIESAME DEL DOCUMENTO .....	49
7.1.	Attività di monitoraggio .....	49
7.2.	Esiti dei monitoraggi sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza .....	50
7.3.	Policy Antiriciclaggio .....	52
8.	ADEGUAMENTO DELLE MISURE E CLAUSOLA DI RINVIO.....	53
9.	ALLEGATI.....	54

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. 10	Pag. 4

## **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, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori<sup>1</sup>. L'impostazione è stata poi confermata anche nel Piano

<sup>1</sup> L'ANAC con delibera n.605 del 19 dicembre 2023 ha approvato l'Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione, che ha apportato modifiche al PNA 2022 in particolare per quanto attiene alla disciplina in materia di contratti pubblici ed alla trasparenza a seguito dell'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione. In relazione alle novità introdotte dall'Aggiornamento 2023, la Società sta procedendo – laddove necessario, come dettagliato nel prosieguo del documento - al perfezionamento e/o adeguamento delle misure 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. 10	Pag. 5

Nazionale Anticorruzione 2022, pertanto il presente documento è redatto prendendo in esame sia le prescrizioni del PNA 2019 che del PNA 2022.

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.

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 28 febbraio

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. 10	Pag. 6

2022 con validità a far data dal 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 sia nel PNA 2019 del 13 novembre 2019, che nel PNA 2022 del 17 gennaio 2023.

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 Puglia Sviluppo ha inteso dare continuità a quanto già fatto in sede di redazione delle Misure Integrative 2023-2025: pertanto, è stato seguito l’approccio valutativo, di tipo qualitativo, suggerito dal PNA 2019 e, il particolare, la metodologia indicata nell’allegato 1 al suddetto Piano. Detta metodologia risulta, tra l’altro confermata, anche dal PNA 2022. La Società ha preso atto, inoltre, dei suggerimenti operativi contenuti nel PNA 2022. Si fa presente in ogni caso che quanto previsto nel PNA 2022 riferibile al PNRR e alla redazione del PIAO non sono applicabili a Puglia Sviluppo S.p.A. in quanto la società non rientra nel novero dei soggetti di cui all’art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

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 personale, al fine di ridurre il rischio di commissione di reati, con specifico riferimento ai

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. 10	Pag. 7

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, dal PNA 2019 e confermato dal PNA 2022, 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 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

 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. 10	Pag. 8

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 di sposta 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 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.

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. 10	Pag. 9

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 2024-2026	Dall'11/01/2024 (proposte e/o osservazioni da inviare entro il 22/01/2024)
Confronto con i referenti interni sullo stato della gestione del rischio e rinnovo della procedura di valutazione del rischio.	Gennaio 2024
Presentazione della bozza di aggiornamento delle Misure Integrative al Consiglio di Amministrazione	24 gennaio 2024
Approvazione della proposta di bozza definitiva da parte del Consiglio di Amministrazione	31 gennaio 2024

Il documento, redatto per il triennio 2024-2026, ha preso in specifica considerazione:

- il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Puglia Sviluppo, il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal C.d.A. in data 27 marzo 2023;
- il Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 ed il recente Aggiornamento 2023 adottato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, quali atti di indirizzo ai fini della redazione del presente documento e dell'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- 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);

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. 10	Pag. 10

- 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);
- il nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.lgs. 36/2023) e le delibere attuative ANAC in tema di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti anche ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013 (delibere nn. 263 e 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti);
- le disposizioni normative introdotte dal D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* ed in attuazione delle misure indicate dall’ANAC dapprima con Delibera n. 469 del 09 giugno 2021, con le *“Linee Guida 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)”* e di seguito con le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*, approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

## **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.

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 nell’allegato 3 del PNA 2022, il RPCT:

1. predispone e propone– per la necessaria approvazione dell’Organo amministrativo - il presente documento;
2. 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;

3. verifica e vigila sull'attuazione del presente documento e accerta l'idoneità del sistema di prevenzione della corruzione ivi previsto, 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;
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. 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;
7. verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013;
8. cura la diffusione del Codice di comportamento all'interno della Società e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
9. cura le attività affidategli per legge in tema di accesso civico;
10. informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato, che possono costituire notizia di reato;
11. presenta all'Organo amministrativo la relazione annuale;
12. riferisce all'Organo amministrativo, sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto;
13. segnala all'Organo amministrativo le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza;
14. segnala all'Organo amministrativo e, ai fini disciplinari agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, gli eventuali fatti riscontrati che possono presentare rilevanza e indica i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione dalla corruzione e di trasparenza;
15. programma le attività necessarie a garantire l'attuazione corretta delle disposizioni in tema di trasparenza;
16. realizza le attività di monitoraggio sulla effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente.

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

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. 10	Pag. 12

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

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'ANAC con Delibera 833/2016 "Linee guida per l'accertamento delle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi da parte del RPCT", ha definito i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità e incompatibilità di incarichi.

I poteri del RPCT con riferimento alle segnalazioni di whistleblowing, sono specificamente indicati nelle apposite linee guida adottate con delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021.

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 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.

In merito ai poteri e i doveri del RPCT in materia di trasparenza e accesso civico generalizzato, l'ANAC è intervenuta con due delibere (delibera n. 1309/2016 recante «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» e delibera n. 1310/2016 recante «Indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n.

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. 10	Pag. 13

33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 97/2016»).

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 – ribadito anche nell'allegato 3 del PNA 2022 - tenendo conto della struttura organizzativa definita, in ultimo, con la Disposizione Organizzativa n.1/2022 del 28 febbraio 2022 con validità a far data dal 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 Funzione**

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 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

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. 10	Pag. 14

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 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'ANAC.

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

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. 10	Pag. 15

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.

Come richiesto anche dal PNA 2022, 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.

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 2024, l'Organo amministrativo – previa condivisione con il Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza – ha definito i seguenti obiettivi strategici in tema di prevenzione dalla corruzione e della trasparenza, formalizzati con delibera del CdA

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. 10	Pag. 16

del 23 gennaio 2024:

### **1. Obiettivi in materia di prevenzione della corruzione:**

#### **a) 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;

#### **b) AGGIORNAMENTO DELLE MISURE ALLA LUCE DEL QUADRO NORMATIVO IN TEMA DI CONTRATTI PUBBLICI**

Aggiornamento/integrazione dei presidi di prevenzione della corruzione alla luce delle previsioni normative del D.lgs. 36/2023 per la gestione delle diverse fasi del ciclo di vita degli appalti pubblici;

#### **c) SENSIBILIZZAZIONE SULL'USO DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.**

In conseguenza dell'aggiornamento della procedura di whistleblowing, alla luce del dettato normativo di cui al D.lgs. 24/2023 e della Linee Guida ANAC sul tema, sensibilizzazione del personale in merito al meccanismo di segnalazione di comportamenti illeciti nel contesto lavorativo garantito dalla Società, attraverso specifici canali informativi per la gestione di dette segnalazioni, individuati in attuazione delle disposizioni di legge e regolamentari;

### **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) CONTRATTI PUBBLICI**

Aggiornamento delle misure di trasparenza alla luce delle previsioni normative del D.lgs. 36/2023 e delle Delibere ANAC in tema di trasparenza nei contratti pubblici ai fini della digitalizzazione del ciclo di vita degli appalti pubblici;

#### **c) 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", anche alla luce delle previsioni normative del D.lgs. 36/2023 e della Delibere ANAC in tema di

<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. 10</p>	<p>Pag. 17</p>

trasparenza nei contratti pubblici.

## 4. GESTIONE DEL RISCHIO

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

Ai fini della redazione di questo documento, la Società ha tenuto conto del sistema di analisi e gestione dei rischi già utilizzato negli anni precedenti in occasione dell'aggiornamento annuale del documento Misure Integrative: è stato richiesto, pertanto, il coinvolgimento di tutti i Dirigenti delle aree organizzative, coordinati dal Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza.

Dal momento che le attività di analisi e gestione del rischio legate alle Misure Integrative 2023-2025 si sono svolte tra fine 2022 ed il primo trimestre del 2023, il presente documento non evidenzia differenze sostanziali rispetto a tale atto.

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

a) Analisi del contesto

I. Contesto esterno

II. Contesto interno (ai fini sia della struttura organizzativa che della mappatura dei processi delle attività individuate come a rischio corruzione);

b) Valutazione dei rischi;

c) Trattamento dei rischi<sup>2</sup>.

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:

---

<sup>2</sup> Le fasi operative in oggetto sono quelle espressamente indicate nel PNA 2022.

<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. 10</p>	<p>Pag. 18</p>

- 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 state prese in considerazione le fonti già esaminate per l'elaborazione delle Misure Integrative 2023/2025<sup>3</sup>.

Pertanto, sono stati analizzati i dati elaborati dall'ANAC nelle relazioni periodiche diffuse sui fenomeni corruttivi registrati in Italia, dalle Prefetture e dal Ministero dell'Interno.

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.

---

<sup>3</sup> Il PNA 2022 ha sostanzialmente confermato i dati che assumono rilievo ai fini dell'analisi del contesto esterno; figurano, infatti, i dati relativi al contesto economico e sociale; alla presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso; i reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato; le informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento; le criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio.

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

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. 10		Pag. 20	
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 del contesto interno si evidenzia che, rispetto all'ultima analisi compiuta in sede di elaborazione delle Misure Integrative 2023/2025, non risultano cambiate le condizioni organizzative interne. L'analisi compiuta è pertanto immutata, come di seguito riportato<sup>4</sup>.

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

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 ammini-

<sup>4</sup> Il PNA 2022, ai fini dell'analisi del contesto interno, conferma che occorre fornire informazioni che rappresentano l'organizzazione, dando evidenza anche del dato numerico del personale, nonché individuare quegli elementi utili ad esaminare in che modo le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione. Inoltre, rinvia alle indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1, al PNA 2019.

	<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. 10	Pag. 21

strazione, 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.

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.

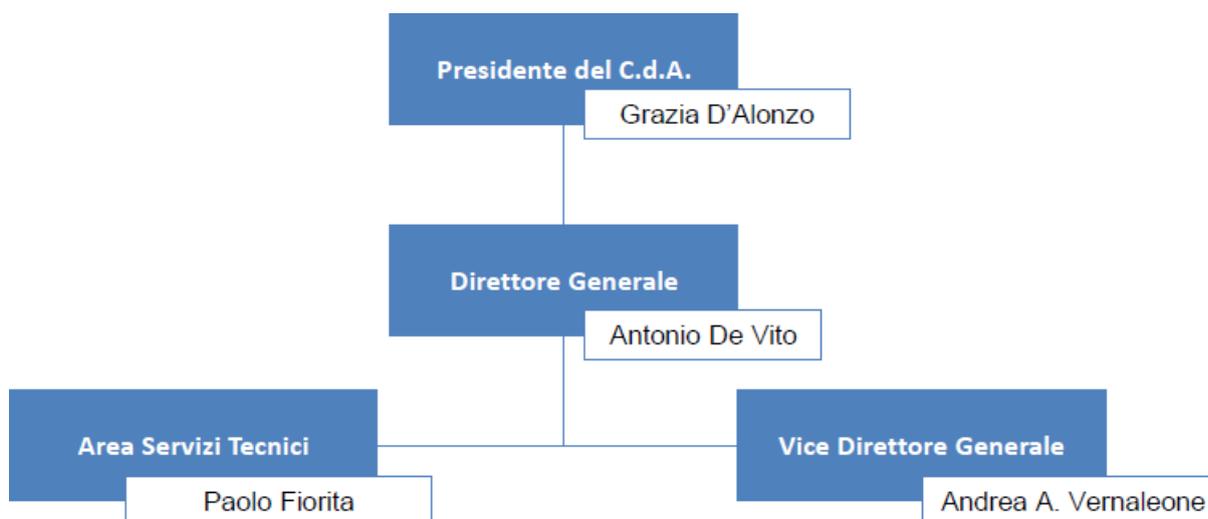
La Società si avvale della suddivisione organizzativa indicata nell'ultima Disposizione Organizzativa n.1/2022 del 28 febbraio 2022 con validità a far data dal 1° marzo 2022.

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

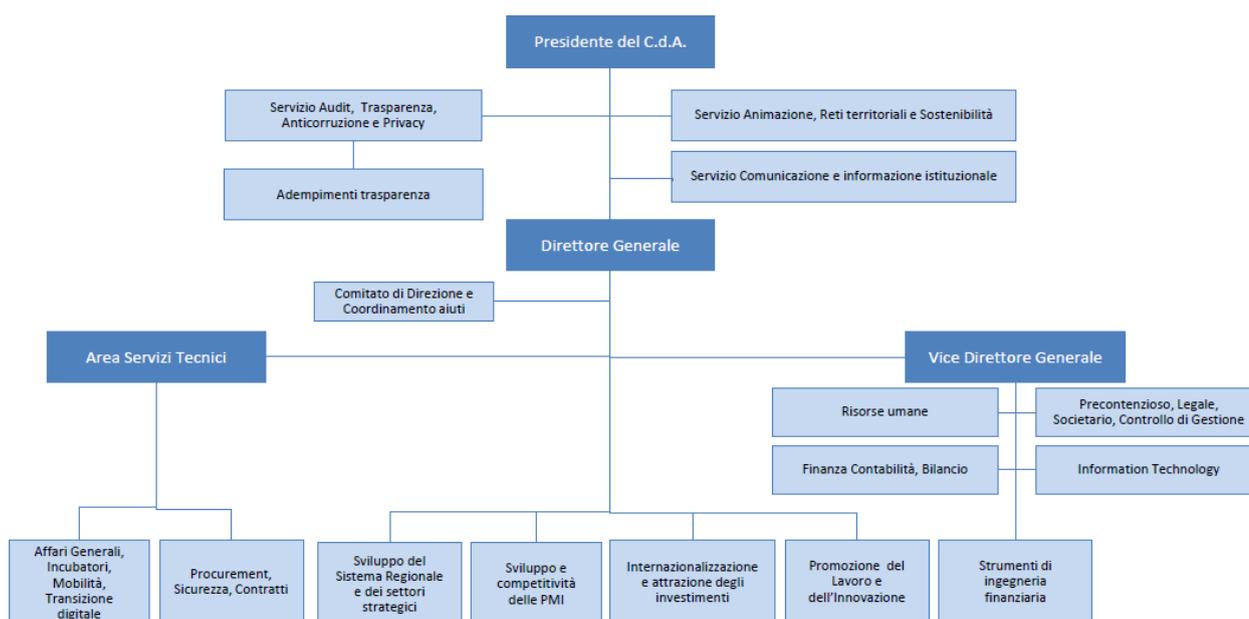
- il Direttore Generale sovrintende al funzionamento delle Aree operative "Vice Direzione Generale" e "Area Servizi Tecnici";
- il Vice Direttore Generale sovrintende al funzionamento della struttura amministrativa.
- l'area Servizi Tecnici riferisce al Direttore Generale;
- ciascuna Area è gestita da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

È presente, infine, il Comitato di Direzione, composto dal Presidente del C.d.A., dai Dirigenti e dai Program Manager della Società, che ha l'obiettivo 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

Attraverso la mappatura dei processi e l'individuazione delle aree di rischio, vengono indi-

<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. 10</p>	<p>Pag. 23</p>

viduati all'interno della Società sia i processi potenzialmente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo sia le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione.

In occasione della redazione del presente documento, la mappatura dei processi e delle aree a rischio di corruzione - svolta tra dicembre 2023 e gennaio 2024 e riportata nella TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE - non ha fatto emergere particolari condizioni all'interno delle aree a rischio corruzione individuate<sup>5</sup>.

Le aree "generali" a rischio di corruzione, riconducibili alla realtà di Puglia Sviluppo, secondo il profilo organizzativo dettagliato nel paragrafo 4.1.2., risultano - anche per quest'anno - 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);
- 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

<sup>5</sup> In conformità a quanto previsto dal PNA 2022, sono stati analizzati e risultano presidiati tutti i processi di particolare rilievo per la realtà aziendale di Puglia Sviluppo; in particolare, sia quelli in cui emerge l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'ente, sia laddove rileva l'impatto socio economico dell'operato della Società, anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie.

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. 10	Pag. 24

Sviluppo.

L'unica area "specificata" a rischio corruzione è quella 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).

Nell'individuazione dei possibili eventi corruttivi, sono riportate le 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 illeciti più propriamente previsti dalla legge n. 190 del 2012 (che prende, in considerazione comportamenti corruttivi e collusivi, eseguiti anche in danno della Società).

Il Registro dei rischi riporta, per processo e attività oggetto di analisi, 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 queste ultime, infatti, sono 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, la fase della valutazione dei rischi, in continuità con quanto fatto in occasione del rilascio delle precedenti Misure Integrative, ha evidenziato nel dettaglio le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione ed ha consentito di individuare 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

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. 10	Pag. 25

aziendali di Puglia Sviluppo – utilizzando il metodo di analisi qualitativa - 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.

Gli indicatori di rischio presi in esame sono i seguenti:

- 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 accentramento 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).

Sulla base di tali indicatori, è stato sostanzialmente confermato il giudizio 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, per ciascuna area di rischio, il livello di esposizione al **Rischio Potenziale** (completato da un giudizio sintetico su tale rischio e dalle motivazioni che hanno condotto a detto giudizio), secondo una scala articolata su tre livelli: Alto, Medio, Basso.

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

Probabilità (P)	Impatto (I)		
	BASSO	MEDIO	ALTO
ALTA	MEDIO	ALTO	ALTO
MEDIA	BASSO	MEDIO	ALTO
BASSA	BASSO	BASSO	MEDIO

### **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.

Per ciascuna area a rischio, sono state indicate le misure di prevenzione poste in essere dalla Società<sup>6</sup>.

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

- "generali", 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 "generali" 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

<sup>6</sup> L'aggiornamento 2023 del PNA ha aggiornato completamente la sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento. Puglia Sviluppo si riserva di valutare se, in relazione ai rischi individuati nel PNA, non sia necessario adottare ulteriori misure di prevenzione che saranno eventualmente introdotte nel corso del 2024.

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.

**5. MISURE GENERALI IMPLEMENTATE O IN IMPLEMENTAZIONE**

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 in attuazione delle prescrizioni di legge e dei provvedimenti ANAC che definiscono ed aggiornano di volta in volta le misure di prevenzione obbligatorie<sup>7</sup>.

In particolare, si evidenzia che le misure di prevenzione della corruzione adottate da Puglia

<sup>7</sup> Secondo quanto già previsto del PNA 2019 e ulteriormente dettagliato dal PNA 2022, in relazione alle misure organizzative di prevenzione della corruzione adottate e/o da adottarsi - come riportato nel prosieguo del documento - sono stati individuati gli indicatori

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. 10	Pag. 28

Sviluppo, rilasciate, in primis, 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" e poi aggiornate costantemente in base alle esigenze normative ed organizzative, risultano essere puntualmente in uso, come evidenziato nel dettaglio nei paragrafi che seguono.

## **5.1. Formazione del personale**

Su indicazione data dai Dirigenti 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.

L'ultima formazione ai fini dell'anticorruzione, trasparenza e integrità è stata realizzata nei mesi di novembre e dicembre 2022, in modalità webinar, ed ha riguardato tutto il personale aziendale. Nel corso del 2023 le attività formative sono state riprogrammate alla luce del piano di assunzione di 30 nuove unità lavorative la cui selezione è stata effettuata nel corso del 2023 ed è stata ultimata dalla società agli inizi del 2024.

Nel corso del 2024, è previsto pertanto un aggiornamento del percorso formativo per tutto il personale, alla luce delle novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 10 marzo 2023 n.24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (c.d. Decreto Whistleblowing) e dell'aggiornamento della procedura aziendale per la gestione delle segnalazioni (Procedura Whistleblowing).

FORMAZIONE DEL PERSONALE					
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 e, da ultimo, a novembre – dicembre 2022	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti della società	RPCT e Risorse Umane	Con cadenza Annuale  In corso di programmazione la formazione per	Realizzazione del percorso formativo  Accertamento del livello di apprendime-	100% Erogazione della formazione  Sensibilizza-

e gli obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione di dette misure.

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. 10		Pag. 29			
			l'anno 2024	nto	zione del personale sui temi generali trattati
Attuato per gli anni scorsi e, da ultimo, a novembre - dicembre 2022	Formazione di livello specifico, per alcuni ruoli organizzativi	RPCT e Risorse Umane	Con cadenza annuale  In corso di programmazione la formazione per l'anno 2024	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 contestualmente all'aggiornamento delle Misure Integrative 2023/2025, in data 27.03.2023, 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 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*".

	<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. 10	Pag. 30

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, 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, contestualmente all'aggiornamento delle Misure Integrative per il triennio	RPCT in accordo con l'OdV	Al mutare di specifiche condizioni normative ed organizzative e contestualmente all'aggiorna-	Aggiornamento del Codice	100% Aggiornamento del Codice secondo necessità  Diffusione della cultura della legalità tra il 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. 10	Pag. 31				
	2023/2025, in data 27.03.2023		mento del MOG 231		

### **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.

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.

In occasione dell’aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in data 27.03.2023, si è provveduto ad aggiornare anche il Sistema Disciplinare, parte integrante della Parte Generale del Modello 231.

Detto sistema deve essere integrato, nel corso del 2024, con l’applicazione di specifiche misure sanzionatorie a carico del personale dipendente per comportamenti violativi delle previsioni normative del Decreto Whistleblowing.

SISTEMA DISCIPLINARE					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell’attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi

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. 10		Pag. 32			
Attuato	Formalizzazione a seguito dell'aggiornamento del MOG 231, contestualmente all'aggiornamento delle Misure Integrative per il triennio 2023/2025, in data 27.03.2023	RPCT e OdV in accordo con Risorse Umane	Al mutare di specifiche condizioni normative ed organizzative e contestualmente all'aggiornamento del MOG 231  In programmazione l'integrazione del sistema disciplinare alla luce della normativa whistleblowing	Aggiornamento del Sistema disciplinare	100% Aggiornamento del sistema disciplinare secondo necessità  Conoscenza da parte del personale 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, nel contesto lavorativo.

La Società ha adottato ad ottobre 2022 una procedura operativa 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 conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001" (Delibera n. 469 del 9 giugno 2021).

Detta procedura è stata aggiornata in data 21 dicembre 2023, per ottemperare alle novità introdotte dal già citato Decreto Whistleblowing e da quanto previsto dalle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", approvate con Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023.

In particolare, la Società ha attivato uno specifico canale interno per le segnalazioni, gestito in via esclusiva dal RPCT, attraverso il quale le segnalazioni possono pervenire sia in forma scritta, sia in forma orale, come previsto dalla normativa.

	<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. 10	Pag. 33

La procedura è accessibile a tutti i destinatari, anche attraverso la pubblicazione sul sito web della Società, nella sezione "Società trasparente"; è stata inoltre predisposta una policy sintetica -anch'essa visionabile sul sito aziendale nella sezione "Società trasparente" - sulle modalità operative per l'attivazione delle segnalazioni, destinata sia al personale dipendente che ad eventuali segnalanti esterni.

Per rendere più agevole l'attivazione delle segnalazioni, i soggetti interessati possono utilizzare un idoneo modello di segnalazione di eventuali trasgressioni, illeciti e reati, scaricabile dal sito aziendale nella sezione "Società trasparente".

Le principali caratteristiche della nuova procedura emanata e le nuove condizioni per l'utilizzo del meccanismo di segnalazione saranno oggetto di specifica formazione per tutto il personale nel corso del 2024.

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
Attuato	Procedura whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023 aggiornata a dicembre 2023	RPCT, in accordo con OdV e Risorse Umane	In base all'evoluzione normativa	Adozione della procedura aggiornata	100% Aggiornamento della procedura  Diffusione della cultura della legalità 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

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. 10	Pag. 34

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.

A livello dirigenziale e di Responsabili di funzione, 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 Disposizione Organizzativa n. 1/2022 del 28 febbraio 2022 con validità a far data dal 1° marzo 2022, risulta, però confermata la separazione organizzativa tra la Struttura dei controlli, la Struttura operativa, la Struttura Amministrativa 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

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. 10	Pag. 35

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 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

	<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. 10	Pag. 36

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.

<b>ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE / SEGREGAZIONE DI FUNZIONI</b>					
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, legate 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

<b>ROTAZIONE STRAORDINARIA / TRASFERIMENTO OBBLIGATORIO</b>					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi

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. 10		Pag. 37			
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

### **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 incompatibilità avviene 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 incom-

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. 10	Pag. 38

patibilità relative agli incarichi amministrativi (Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016).

<b>VERIFICA SITUAZIONI DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA'</b>					
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 e, con cadenza annuale in caso di dichiarazione di incompatibilità	Rilascio della dichiarazione	100% Dichiarazioni rilasciate
Attuata, nell'ambito dei controlli previsti e secondo necessità	Verifica in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati	RPCT con il supporto dell'Amministrazione	All'atto della nomina e/o dell'aggiornamento periodico o ad evento	Formalizzazione esito delle verifiche	100% Verifiche effettuate nell'ambito dei controlli del RPCT e secondo necessità

### **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 inconferibilità e di incompatibilità, di cui al D.lgs. n. 39 del 2013 e al D.lgs. 175/2016.

	<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. 10	Pag. 39

È attualmente operativo, 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.

È 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.

Indipendentemente dalla sottoscrizione del Patto d'integrità, una specifica clausola sul divieto di *pantouflage* è inserita, più in generale, all'interno delle dichiarazioni sottoscritte da tutti gli operatori economici che prendono parte alle procedure di affidamento ai sensi D.lgs. 36/2023.

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, nell'ambito dei controlli previsti e secondo necessità	Verifica sulle dichiarazioni per accertare eventuali irregolarità e/o violazioni del divieto di pantouflage	RPCT Amministrazione Servizi Tecnici	All'atto della nomina e/o alla cessazione del rapporto o ad evento	Formalizzazione esito delle verifiche	100% Verifiche effettuate, nell'ambito dei controlli del RPCT e secondo necessità

puglia <span style="color: #4F81BD;">sviluppo</span>	<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. 10	Pag. 40

### **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, 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 inconfiribilità 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.

Il modello utilizzato è stato aggiornato nel corso del 2023, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, per ottemperare a quanto prescritto dall'art. 93 comma 5 del D.lgs. n. 36 del 2023.

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.

La modulistica relativa alla dichiarazione di autocertificazione è stata aggiornata ed inserita la dichiarazione espressa del consulente di non trovarsi nella condizione di lavoratore (privato o pubblico) collocato in quiescenza, alla luce del divieto, previsto dall'articolo 5 comma 9 del D.l. 6 luglio 2012, n. 95, di "*attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza*".

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.

	<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. 10	Pag. 41

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, la modulistica in uso è stata aggiornata, nel corso del 2023, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, per confermare l'assenza di conflitti di interesse da parte del Responsabile Unico del Progetto in sede di assegnazione dell'incarico, ai sensi dell'art. 16 D. Lgs. 36/2023, o da parte di coloro che - come i Responsabili di commessa - 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 Dirigenti, 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

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. 10

Pag. 42

Attuata, nell'ambito dei controlli del RPCT e secondo necessità	Verifica in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati	RPCT Direttori Responsabili di Area interessati	All'atto della nomina o ad evento	Formalizzazione esito delle verifiche	100% Verifiche effettuate nell'ambito dei controlli del RPCT e secondo necessità  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  Evitare occasioni di conflitti in interesse a fronte di specifiche attività affidate

### **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

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. 10		Pag. 43			
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

### **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. Il Patto di integrità in vigore prevede che la dichiarazione sia utilizzata per le procedure di gara, le procedure negoziate e per gli affidamenti diretti di importo pari o superiore a €. 40.000,00.

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

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. 10

Pag. 44

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
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/EMPULIA/MePA)

Inoltre, ai sensi del nuovo Codice dei contratti pubblici la Società sta portando avanti il processo di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, secondo le prescrizioni normative e le disposizioni attuative di volta in volta emanate dall'ANAC.

INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI					
Stato di attuazione	Attività poste in essere / da attuare	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di attuazione	Risultati attesi

		<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. 10		Pag. 45			
Attuata	Aggiornamento delle procedure aziendali per favorire l'informattizzazione dei processi interni	Sistemi informativi; Direttori/Responsabili d'area interessati	Ad evento	Realizzazione nuovi processi informatizzati	100% Ampliamento dei settori aziendali con processi informatizzati
In corso di attuazione	Digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici	Sistemi informativi/Servizi tecnici/RPCT	Secondo le tempistiche di legge	Utilizzo delle banche dati e delle piattaforme secondo le modalità definite dall'ANAC per coprire l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici	100% Funzionamento a regime del processo di digitalizzazione e del ciclo di vita dei contratti pubblici

## 6. TRASPARENZA

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 – in continuità con quanto riportato nelle Misure integrative 2023/2025- 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

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. 10	Pag. 46

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 28 febbraio 2022 con validità a far data dal 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

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, a partire dal 2023, l'Organismo di Vigilanza di Puglia Sviluppo S.p.A. ha ricevuto l'incarico di svolgere 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, l'Organismo di Vigilanza 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**

	<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. 10	Pag. 47

### ***responsabili della pubblicazione***

Sul sito web 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”.

Si segnala, però, che la Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, aggiornata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 – nell’allegato 1 - ha revisionato integralmente la sottosezione del sito “Società Trasparente” relativa ai “Bandi di gara e contratti”, limitando la pubblicazione dei dati a quelli non oggetto di trasmissione alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP).

L’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<sup>8</sup>.

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.

<sup>8</sup> I nuovi obblighi di pubblicazione previsti dall’Aggiornamento 2023 del PNA e dalla Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti per la sotto sezione “Bandi di gara e contratti” sono attualmente oggetto di disamina da parte della Società ai fini dell’aggiornamento del sito nonché dell’individuazione dei flussi informativi richiesti per la pubblicazione e dei responsabili della pubblicazione.

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
--	---	-------------------	-----------------------	-----------------------------------	------------------------	---------------	------------------------------------

Ai fini della sottosezione del sito "Società Trasparente" relativa ai "Bandi di gara e contratti", viene preso in considerazione direttamente l'allegato 1 della suindicata Delibera ANAC. Per questa sottosezione, le competenze e responsabilità della pubblicazione sono in capo all'Area Servizi Tecnici.

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.

### **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.

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. 10	Pag. 49

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 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.

	<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. 10	Pag. 50

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.

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".

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

Nel corso del mese di dicembre 2023, 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 di prevenzione adottate dalla Società, come descritte in dettaglio nel presente documento. All'esito del monitoraggio è stato predisposto apposito documento in data 19 dicembre 2023.

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). In questo senso si segnala l'avvenuto aggiornamento, a dicembre 2023, della procedura whistleblowing, in attuazione delle prescrizioni normative di cui al d.lgs. 24/2023.

Le operazioni di monitoraggio, si sono svolte tutte in forma partecipata: il RPCT, il contri-

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. 10	Pag. 51

buto 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 2023, sono stati eseguiti monitoraggi periodici per verificare la completezza e la correttezza delle informazioni pubblicate sul sito "Società Trasparente", a seguito dei quali, non sono state riscontrate criticità.

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

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. Nel corso del 2023, 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 2023 si è dato conto anche nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2023, 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 2023 viene anche allegata alle presenti Misure integrative.

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. 10	Pag. 52

### **7.3. Policy Antiriciclaggio**

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.

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.

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 Antiriciclaggio", il cui ultimo aggiornamento è intervenuto con deliberazione del C.d.A. del 11/07/2023, al fine di valorizzare il coordinamento con le misure anticorruzione nell'ottica del rafforzamento dell'antiriciclaggio in modo da realizzare obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli previsti dalla normativa vigente.

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:

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. 10	Pag. 53

- 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 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.

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**

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

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. 10	Pag. 54

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 prot. PS N.0000447 del 24 gennaio 2024, sono state preventivamente inviate in bozza dal RPCT di Puglia Sviluppo S.p.A. alla Regione Puglia. Con nota protocollo N. 0049975/2024 del 30 gennaio 2024 trasmessa a mezzo PEC, la Regione Puglia – Segreteria Generale della Presidenza, ha comunicato "che non si ravvisano modifiche o integrazioni da proporre".

## **9. ALLEGATI**

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 2023.