

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNI [2021-2023]

Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, Avv. Raffaella Maria Candela
Incarico da Delibere CdA n.9 del 23 maggio 2016 e n.19 del 20 dicembre 2019

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n.3 del 30 marzo 2021

Publicato sul sito internet www.aqp.it Sezione “ *Società Trasparente – Anticorruzione* ”



acquedotto
pugliese
l'acqua, bene comune

INDICE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1. Premessa.....	4
1.1 <i>Acquedotto Pugliese S.p.A.</i>	5
1.2 <i>ASECO S.p.A.</i>	6
1.3 <i>Il Piano Anticorruzione e il Modello ex D. Lgs. 231/2001</i>	7
1.4 <i>Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione</i>	8
2. Il PTPCT 2021-2023	17
2.1 <i>Obiettivi strategici</i>	17
2.2 <i>Il processo di gestione del rischio anticorruzione</i>	18
2.2.1 <i>Analisi del contesto esterno</i>	18
2.2.2 <i>Analisi del contesto interno</i>	24
2.2.3 <i>Valutazione del rischio</i>	27
2.2.4 <i>Identificazione delle aree di rischio</i>	28
2.2.5 <i>La valutazione dei rischi</i>	29
2.2.6 <i>Risk Rating</i>	30
2.2.7 <i>La mappatura dei processi nel PTPCT 2021-2023</i>	31
2.2.8 <i>Trattamento del rischio – identificazione delle misure specifiche</i>	35
2.2.9 <i>I tempi di attuazione delle misure specifiche e del monitoraggio</i>	37
2.2.10 <i>Le modalità di monitoraggio</i>	38
2.2.11 <i>Le attività di monitoraggio su misure già adottate</i>	39
2.3 <i>Misure Generali</i>	40
2.3.1 <i>Codice Etico e di Comportamento</i>	40
2.3.2 <i>Conflitto di interessi</i>	41
2.3.3 <i>Inconferibilità/incompatibilità degli incarichi</i>	42
2.3.4 <i>Regolamento incarichi extra-lavorativi</i>	45
2.3.5 <i>Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria</i>	46
2.3.6 <i>Rotazione del personale e misure alternative</i>	47
2.3.7 <i>Pantouflage</i>	50
2.3.8 <i>Protocollo di legalità</i>	51
2.3.9 <i>Formazione del personale</i>	52



2.3.10. <i>Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari (Lobbying)</i>	54
2.3.11. <i>Misure ulteriori per la riduzione del rischio</i>	54
3. Whistleblowing	56
4. Ciclo di valutazione delle prestazioni	57
5. Entrata in vigore	59
6. Sezione Trasparenza	61
6.1 <i>Attività di pubblico interesse</i>	61
6.2 <i>Obblighi di pubblicazione</i>	62
6.3 <i>Reclutamento del personale e spese di funzionamento delle Società</i>	62
6.4 <i>Misure di razionalizzazione</i>	64
6.5 <i>Trasparenza e tutela dei dati personali</i>	64
6.6 <i>Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali</i>	65
6.7 <i>Obblighi di pubblicazione nel conferimento di incarichi</i>	66
6.8 <i>Obblighi di pubblicazione ex d. lgs. n.50/2016, e s.m.i.</i>	66
6.9 <i>Accesso civico “semplice” e accesso civico “generalizzato”</i>	67
6.10 <i>La trasparenza in ASECO</i>	68
6.11 <i>Attestazione degli obblighi di pubblicazione</i>	68
6.12 <i>Il sito web “Società Trasparente”</i>	68
6.13 <i>Principi generali per la garanzia della trasparenza e dell’integrità</i>	69
6.14 <i>Monitoraggi sulla trasparenza</i>	70
6.15 <i>Interazioni con gli Stakeholders interni ed esterni</i>	71

Allegato 1: Tabella dei rischi e mappatura processi

Allegato 2: Tabella obblighi di pubblicazione



1. Premessa

Con Delibera n.1064 del 13 novembre 2019, l’Autorità ha approvato il **PNA 2019**, atto di indirizzo per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come previsto dall’art. 1, co. 2-*bis*, della l. n.190/2012, fornendo indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del **“Sistema di gestione del rischio corruttivo”**.

Con questo Piano l’ANAC ha consolidato in un **unico atto di indirizzo** tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati, ferma restando la validità di specifiche delibere su approfondimenti tematici, ove richiamate dal Piano stesso (tra le altre, le Linee Guida ANAC n.1134 dell’8 novembre 2017, recanti <<*Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*>>, di diretta applicazione per il gruppo AQP).

Il PNA 2019 diventa, pertanto, 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.

L’obiettivo è quello di rendere disponibile nel PNA uno strumento di lavoro utile per la predisposizione del PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale, senza aggravii burocratici, con un approccio flessibile e contestualizzato, anche attraverso la semplificazione del quadro regolatorio, in un’ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell’organizzazione e delle attività istituzionali, secondo i principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa.

In particolare si segnala, quale principale novità, l’adozione di **un approccio valutativo (di tipo qualitativo)** che può essere applicato in modo graduale, in ogni caso non oltre l’adozione del PTPC 2021-2023.

Nel 2020 L’Autorità non ha adottato l’aggiornamento del PNA 2019 che resta di riferimento per il presente Piano.

Il presente PTPCT si propone, dunque, di recepire le indicazioni metodologiche e di semplificazione indicate dall’Autorità, attraverso un percorso di miglioramento graduale nell’adozione di concrete misure di prevenzione e di sempre maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione dell’intera struttura, anche al fine di favorire la fruibilità e la massima diffusione del documento stesso.

Giova ricordare che i fenomeni corruttivi oggetto delle misure preventive e di contrasto contenute nella legge n.190/2012 e nei suoi decreti attuativi non fanno esclusivo riferimento alla **nozione di corruzione** contenuta nel codice penale, ma si riferiscono ad un’accezione di fattispecie assai più ampie. In tal senso, la nozione di corruzione assunta dalle norme del “pacchetto” anticorruzione, sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale (“*reati contro la pubblica amministrazione*”) e ai reati relativi ad atti che la legge definisce come “*condotte di natura corruttiva*”, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

La nozione di corruzione testè descritta è stata ribadita anche nel PNA 2019: “*con la legge 190/2012 [...] si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.*”.

Pertanto, il PTPCT rappresenta il documento fondamentale della Società nella definizione della strategia di prevenzione al suo interno. Esso è un documento di natura programmatica che riporta tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle individuate sulla base delle caratteristiche proprie della Società.



La legge ha attribuito all'ANAC compiti di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa.

1.1 Acquedotto Pugliese S.p.A.

Acquedotto Pugliese S.p.A. (d'ora innanzi anche "AQP" o la "Società"), partecipata al 100% dalla Regione Puglia, titolare ex d.lgs. n.141/1999 della concessione per il Servizio Idrico Integrato (di seguito S.I.I.) sino al 31 dicembre 2023, è affidataria della gestione del servizio nei comuni della Puglia e in alcuni comuni della Campania in forza della Convenzione stipulata nel 2002 con l'ATO unico Puglia.

L'art. 21 del d.l. 6 dicembre 2011 n. 201, convertito con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011 n.214, ha assegnato le funzioni di regolazione e controllo dei servizi idrici all'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas ed il Sistema Idrico che le esercita con i medesimi poteri ad essa attribuiti dalla Legge 14 novembre 1995 n. 481 recante norme per la concorrenza e la regolazione dei servizi di pubblica utilità. Si precisa che a far data dal 1° gennaio 2018 la denominazione «Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico» (AEEGSI) è stata sostituita dalla denominazione «Autorità di regolazione per energia, reti e ambiente» (ARERA), ex legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1 comma 528.

AQP agisce, quindi, in un contesto fortemente regolamentato che fa sì che il proprio raggio di azione sia rivolto quasi esclusivamente al perseguimento del "pubblico interesse".

L'Autorità ha affrontato il tema dell'applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza agli enti di diritto privato (art. 1, co. 2-bis, della l. n.190/2012 e all'art. 2-bis del d.lgs. n.33/2013) nelle Linee guida di cui alla delibera n.1134/2017.

In particolare, Acquedotto Pugliese S.p.A. rientra nella definizione di **società a controllo pubblico**, come da art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. 19 agosto 2016, n.175, *Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica* (TUSP) ovvero «le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)»; la lett. b) definisce "controllo" «la situazione descritta nell'articolo 2359 del codice civile.», ossia:

- a) **le società in cui una o più amministrazioni pubbliche dispongono della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;**
- b) le società in cui una o più amministrazioni pubbliche dispongono di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) le società che sono sotto influenza dominante di una o più amministrazioni pubbliche in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Oltre alle ipotesi descritte nell'art. 2359 c.c., il T.U. precisa che: "Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo".

Pertanto Acquedotto Pugliese è tenuta ad applicare la disciplina della prevenzione della corruzione e, per quanto concerne la trasparenza, a pubblicare dati e informazioni riguardanti sia l'organizzazione sia l'attività di pubblico interesse, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n.33/2013 per le pubbliche amministrazioni secondo il criterio della "compatibilità" e ad assicurare il diritto di accesso civico generalizzato.

Nell'espletamento delle attività di pubblico interesse, gli amministratori, i dirigenti e dipendenti della Società sono qualificati come "Incaricati di pubblico servizio" nella nozione che ne dà l'art. 358 del c.p.: "Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".



Non rientrano invece nelle attribuzioni proprie di gestore del servizio pubblico di AQP (Gestione del Servizio Idrico Integrato) e, quindi, nella sfera del pubblico interesse, eventuali attività di internazionalizzazione della Società.

1.2 ASECO S.p.A

ASECO S.p.A. (d'ora innanzi anche "ASECO"), partecipata al 100% dalla Società Acquedotto Pugliese, quindi partecipata indiretta della Regione Puglia, è una società di ridotte dimensioni acquisita da AQP per attività strumentali rispetto alla controllante (completare il ciclo di smaltimento dei fanghi prodotti dagli impianti di depurazione).

Tuttavia già dal marzo 2015, in via precauzionale, ASECO non tratta i fanghi di depurazione di AQP ai fini della produzione di compost, per effetto del Decreto di Sequestro Preventivo emesso in data 20 marzo 2015 dal Giudice per le Indagini Preliminari del Tribunale di Lecce, nell'ambito del Procedimento penale R.G.n.r.6836/12. L'attività prevalente della Società si è estrinsecata, pertanto, nel trattamento di rifiuti non pericolosi (prevalentemente recupero della FORSU e, in misura meno significativa, di scarti e fanghi agroalimentari, rifiuti mercatali e rifiuti ligneo-cellulosici), attraverso l'esercizio dell'impianto di compostaggio di proprietà sito in Marina di Ginosa, attività estranea alla gestione del S.I.I. Dal 16 aprile 2019 l'impianto è sotto sequestro preventivo su mandato della procura di Taranto (R.G.n.r. 1770/19), attualmente ancora in corso (il 22 dicembre 2020 ASECO ha depositato una nuova istanza di dissequestro dell'impianto di Marina di Ginosa; allo stato, non risulta emesso alcun provvedimento).

Con la DGR n. 1473 del 25 settembre 2017, la Regione Puglia ha aggiornato il Piano operativo di razionalizzazione delle partecipazioni ex art.24 del d. lgs. n.175/2016, e s.m.i., escludendo la dismissione della partecipazione indiretta in ASECO con la seguente motivazione: *"Le attività svolte integrano quelle di cui all'art. 4 TUSP (Testo Unico Società Pubbliche), facenti capo alla capogruppo Acquedotto Pugliese S.p.A. - NOTE: La Società svolge un'attività che permette di conseguire notevoli economie di scala e grossi recuperi di efficienza sulla gestione del servizio idrico integrato da parte della controllante Acquedotto Pugliese S.p.A., come pure espressamente previsto dall'art. 16, comma 3, del TUSP"*. Tale scelta è stata confermata nella revisione periodica delle partecipazioni detenute (DGR n.2411 del 21 dicembre 2018; DGR n.2389 del 19 dicembre 2019).

La Delibera ANAC n.1134/2017 per le società indirettamente controllate prevede:

"In caso di società indirettamente controllate, la capogruppo assicura che le stesse adottino le misure di prevenzione della corruzione ex lege n.190/2012 in coerenza con quelle della capogruppo. Laddove nell'ambito del gruppo vi siano società di ridotte dimensioni, in particolare che svolgono attività strumentali, la società capogruppo con delibera motivata in base a ragioni oggettive, può introdurre le misure di prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 relative alle predette società nel proprio "modello 231". In tal caso, il RPCT della capogruppo è responsabile dell'attuazione delle misure anche all'interno delle società di ridotte dimensioni. Ciascuna società deve, però, nominare all'interno della propria organizzazione un referente del RPCT della capogruppo."

Quindi, considerato che:

- ASECO è una società di ridotte dimensioni acquisita da AQP per attività strumentali rispetto alla controllante (completare il ciclo di smaltimento dei fanghi prodotti dagli impianti di depurazione);
- la gran parte delle attività sensibili sotto il profilo del rischio corruttivo (acquisti, gestione del personale, e gestione contabile) viene svolta con il supporto di funzioni aziendali interne ad AQP in forza di apposito contratto di service;
- le misure anticorruptive del PTPCT di AQP sono indirettamente previste anche a presidio delle aree a rischio della controllata;



- già dal 2018 e anche nel presente Piano sono state previste ulteriori misure anticorruzione per processi specifici della controllata ASECO;

tanto premesso, si è ritenuto, in continuità con il passato, di considerare i presidi di anticorruzione per la controllata ASECO all'interno del Piano Anticorruzione di AQP, come necessaria conseguenza di un'unica programmazione delle misure ex legge n.190/2012, fermo restando che ASECO ha un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n.231/2001 e un distinto Organismo di Vigilanza, collegiale e composto da soli componenti esterni.

Il RPCT di AQP ha la responsabilità dell'attuazione delle misure, mentre l'Amministratore Unico è RAT (Referente Anticorruzione e Trasparenza) della Società controllata.

In riferimento agli adempimenti di trasparenza propri della Società ASECO si rinvia alla sezione "Trasparenza" (paragrafo 6.10) del presente documento.

1.3 Il Piano Anticorruzione e il Modello ex D. Lgs. 231/2001

Ai sensi dell'art. 2 bis della legge n.190/2012, introdotto dall'art. 41 del d. lgs. n.97/16, le società in controllo pubblico sono tenute ad adottare misure di prevenzione della corruzione *"integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231"*.

L'Autorità sottolinea come: *"il sistema di misure organizzative previste dal d.lgs. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla l. 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il d.lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell'interesse o a vantaggio di questa. La legge 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società, tenendo conto altresì dell'accezione ampia di corruzione indicata."*

AQP, con delibera n. 11/10 del 24 giugno 2010 dell'Amministratore Unico, si è dotata del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "MOG"); il Modello con i relativi allegati è stato più volte aggiornato. In data 6 agosto 2020, con verbale n.9/20, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione l'ultimo aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n.231/2001 di Acquedotto Pugliese S.p.A.

Quanto alle misure anticorruzione, AQP ha adottato dal 2015 il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), aggiornato di anno in anno, che integra, senza sovrapporsi, il Modello 231, in un sistema a rete che consente di presidiare il rischio connesso a tutte le fattispecie di corruzione (sia dal lato attivo che passivo), estendendo il raggio di azione anche a fenomeni di c.d. *maladministration*.

AQP ha mantenuto separati i due modelli, in base alle motivazioni esposte dallo stesso Organismo di Vigilanza come di seguito riportate: *"Le nuove Linee Guida ANAC prevedono che, per le società in controllo pubblico, le misure anticorruzione devono integrare il Modello 231, così confluendo in un unico documento."*

A tal riguardo però l'ODV evidenzia che il PTPCT ed il Modello 231 sono due strumenti di governance diversi fra loro, con presupposti distinti, normative distinte, responsabili distinti. L'integrazione fra i due modelli, pertanto, può avvenire nei seguenti limiti:

- *risk assessment, (unico sia per la valutazione/analisi dei rischi ex legge n.190/2012 che per l'analisi dei reati presupposto di cui al d. lgs. n.231/2001), essendo i processi aziendali, alla base delle due analisi in questione;*
- *flussi informativi;*
- *controlli/monitoraggi.*



L'ODV, pertanto, ritiene che siano mantenuti separati i due documenti, anche in considerazione del previsto aggiornamento del Modello ex d. lgs. n.231/2001." (verbale OdV di AQP del 12 dicembre 2017). Tale opzione è stata confermata anche dall'Organismo di Vigilanza in carica dal novembre 2019.

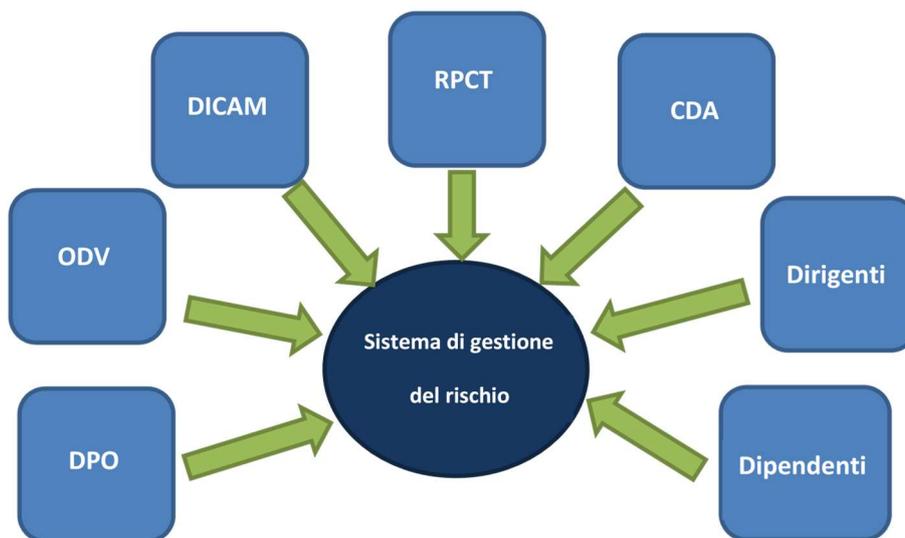
Nel tempo si è rafforzata comunque la visione sinergica del sistema di presidio dei rischi di cui al d.lgs. n. 231 del 2001 e quelli di cui alla legge n. 190 del 2012 e a consolidare il coordinamento tra Organismo di Vigilanza, RPCT e Direzione Sistemi di Controllo, in un'utile logica di efficacia delle azioni di presidio e di controllo, nonché di semplificazione.

1.4 **Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione**

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** un importante **ruolo di coordinamento** del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio. Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

Di seguito una rappresentazione grafica dei principali attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo:



Sintesi dei principali compiti e responsabilità:

A. il **Consiglio di Amministrazione** deve:

- nominare il **RPCT**, tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperandosi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- adottare il **PTPCT**, in particolare l'art. 1 co. 8 della l. n.190/2012 stabilisce che *"l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC"*;
- disporre le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività, fornendo un supporto concreto e garantendo



la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

- ricevere la Relazione annuale del RPCT ed essere destinatario delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

B. il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Alla figura del RPCT l'Autorità ha dedicato un ampio spazio di approfondimento, in particolare nelle Linee Guida n.1134/2017 sulle società in controllo pubblico, con la delibera n. 840/2018, nel PNA 2018 e, da ultimo, nel PNA 2019, interventi ritenuti necessari dall'ANAC per dare risposte unitarie a varie istanze di parere pervenute dagli operatori del settore e dagli stessi RPCT.

Di seguito si richiamano i contenuti degli atti dell'Autorità citati, cui espressamente si rinvia per eventuali ulteriori approfondimenti, per le parti che direttamente interessano AQP.

➤ **Criteria di scelta del RPCT**

La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. A seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. n.97/2016 alla l. n.190/2012, il legislatore ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza (disposizione attuata in AQP).

L'art 1, co. 7, stabilisce che il RPCT è individuato dall'Organo di indirizzo, tra i dirigenti interni alla Società, dotato della necessaria imparzialità ed autonomia valutativa, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (sull'attuale organizzazione cfr. *infra lett. C*).

Il RPCT deve avere una adeguata conoscenza dell'organizzazione e del suo funzionamento, non deve essere in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi, deve essere una persona che ha sempre mantenuto una condotta integerrima, quindi che non sia stata destinataria di provvedimenti giudiziari di condanna o di provvedimenti disciplinari.

Proprio in relazione alle funzioni attribuite, il RPCT deve dare tempestiva comunicazione all'Organo di vertice dell'avvio nei suoi confronti di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, di ogni ipotesi di rinvio a giudizio, nonché di condanne erariali o del giudice civile o del giudice del lavoro, anche non definitive. La Società, ove venga a conoscenza di tali condanne da parte del RPCT interessato o anche da terzi, è tenuta alla valutazione del requisito della "*condotta integerrima*" per la permanenza in carica del RPCT.

Incompatibilità/inopportunità:

- va evitato, per quanto possibile, che il RPCT sia scelto tra i dirigenti assegnati a uffici che svolgono attività nei settori più esposti al rischio corruttivo, come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio;
- è non opportuno il contemporaneo svolgimento delle funzioni di RPCT e di Responsabile del potere disciplinare;
- è non opportuno attribuire il ruolo di RPCT agli avvocati iscritti all'albo speciale in considerazione dei compiti dell'avvocato all'interno della Società;
- è da escludere che il RPCT ricopra anche il ruolo di componente dell'Organismo di vigilanza (ODV);



- per quanto possibile, la figura del Responsabile Protezione Dati (DPO) non deve coincidere con il RPCT.

In ogni caso la scelta è rimessa all'autonoma –e motivata- determinazione dell'Organo di indirizzo della Società.

➤ **Compiti e poteri del RPCT**

Il RPCT

- a) predispone/aggiorna in via esclusiva il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione; la proposta di Piano è elaborata sulla base delle informazioni e notizie rese dai Responsabili che sono chiamati a necessaria collaborazione;
- b) segnala all'Organo di indirizzo e all'ODV le “disfunzioni” inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica al Referente della funzione Risorse Umane i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza per i successivi adempimenti disciplinari;
- c) verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- d) verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione;
- e) individua, d'intesa con il dirigente competente, il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, anticorruzione e trasparenza;
- f) collabora con le strutture aziendali competenti alla redazione delle procedure aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza;
- g) redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, da trasmettere al Consiglio di Amministrazione e all'ODV e da pubblicare anche nel sito web istituzionale; riferisce all'Organo di vertice sull'attività svolta con cadenza almeno semestrale e nei casi in cui l'Organo di indirizzo lo richieda;
- h) in quanto Responsabile per la trasparenza, ha un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al CdA, all'ODV, all'ANAC e, nei casi più gravi, al Referente della funzione Risorse Umane per i successivi adempimenti disciplinari;
- i) è il destinatario delle istanze di accesso civico semplice e ha l'obbligo della segnalazione ai fini disciplinari in caso di richiesta di accesso civico riguardante dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013);
- j) ha competenza sui casi di riesame nell'accesso civico generalizzato ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. n.33/2013;
- k) ha la vigilanza interna sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità, laddove la vigilanza esterna è condotta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione; per i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi si è rinviata alla Delibera n.833 del 3 agosto 2016, recante «*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*»; al riguardo è utile ricordare che spetta al RPCT “*avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza*



dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art.18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza" (Delibera n.833/2016);

- l) nel caso in cui riceva una segnalazione o comunque riscontri fenomeni di corruzione in senso ampio, ha poteri di verifica, controllo e istruttori, come definiti dall'Autorità nella delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, cui per completezza si rinvia. In sintesi, è ammessa l'acquisizione di atti e documenti da parte del RPCT e l'audizione di dipendenti (da verbalizzare, o comunque da tracciare adeguatamente) nella misura in cui tali attività consentono al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione, non al fine dell'accertamento di responsabilità o della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, ma per poter, se necessario, attivare gli organi sia interni che esterni alla Società competenti al riguardo, ovvero per calibrare il PTPC rispetto ai fatti corruttivi che possono verificarsi. **Il RPCT non può svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati, né esprimersi sulla regolarità tecnica o contabile di tali atti**, a pena di sconfinare nella competenza dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura. Il potere istruttorio va utilizzato secondo criteri di proporzionalità, ragionevolezza e adeguatezza. Tutti i dipendenti hanno il dovere di corrispondere alle richieste del RPCT;
- m) ha un ruolo di primo piano nella gestione delle segnalazioni del *Whistleblower* (paragrafo 3);
- n) può avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate; Il RPCT, nonché i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni;
- o) sollecita l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), indicandone il nome all'interno del PTPCT (**RASA**).

La Società nell'ambito del processo di approvazione del budget annuale attribuisce al RPCT adeguate risorse economiche per ottemperare agli obblighi previsti dal presente Piano.

➤ **Rapporto tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati –RPD/DPO**

Premessa l'opportunità di mantenere distinte le due figure al fine di garantire l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT (orientamento espresso anche dal Garante per la protezione dei dati personali - cfr. FAQ n.7 in www.gpdp.it, doc web 7322110), il RPD/DPO costituisce comunque una figura di riferimento anche per il RPCT.

Un particolare esempio di collaborazione emerge nell'ipotesi di istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato allorché riguardano profili attinenti alla protezione dei dati personali. Sull'istanza decide il RPCT, previo parere al Garante per la protezione dei dati personali (art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013). In questi casi il RPCT si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RPD/DPO nell'ambito di un rapporto di proficua collaborazione interna e in funzione consultiva.

➤ **Rapporti fra RPCT della Regione Puglia e il RPCT di AQP**

Quanto ai rapporti tra RPCT dell'ente controllante e RPCT della Società controllata, escluso un rapporto di sovraordinazione/subordinazione, l'Autorità ritiene che ciascuno debba svolgere le proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze, tuttavia auspicando leale collaborazione e un raccordo operativo ove emergano aree di sovrapposizione di interessi oppure nei casi di segnalazioni che riguardano ambiti di attività comuni.



Spetta all'amministrazione controllante esercitare comunque compiti di impulso e di vigilanza sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione della Società.

Ai fini dell'esercizio della vigilanza è previsto dall'art.10, co.2, della D.G.R. n.812/2014 che *“Le Società [...] trasmettono, prima della adozione da parte dei competenti organi statutari, ai Responsabili regionali in materia il Piano della trasparenza e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti. I Responsabili regionali possono proporre modifiche o integrazioni nei 15 giorni successivi alla trasmissione.”*

Si deve segnalare, inoltre, come è **molto attivo il canale di comunicazione tra Regione e AQP sui temi anticorruzione, sia in un diretto rapporto di collaborazione e confronto tra RPCT, sia mediante il Network dei Responsabili dell'anticorruzione e della trasparenza**, istituito dalla Regione Puglia quale struttura di raccordo tra i Responsabili anticorruzione degli Enti e delle Agenzie che fanno parte della rete istituzionale pugliese (art.10, co.4, D.G.R. n. 812/2014).

Il Network è stato istituito per soddisfare, da un lato, l'esigenza di un coordinamento ai fini della redazione dei Piani da parte di Enti e Società della rete istituzionale; dall'altro, per agevolare il monitoraggio integrale dei procedimenti che vedono coinvolte sia le strutture regionali e sia i soggetti della rete istituzionale. Il Network, pertanto, si configura sia quale struttura di raccordo sia per la condivisione di metodologie, criteri, formazione e informazioni in materia di prevenzione della corruzione, sia quale strumento per il controllo dei procedimenti caratterizzati da una condivisione di competenze tra Regione ed Enti della rete istituzionale.

➤ **Rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione**

Per l'Autorità è di estremo rilievo valorizzare i rapporti con il RPCT, in quanto figura chiave per assicurare effettività al sistema di prevenzione della corruzione come declinato nella l. 190/2012.

Con tale soggetto ANAC interagisce nello svolgimento della propria attività di vigilanza per verificare sia l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla l. 190/2012, sia il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013.

Di seguito si riportano i riferimenti regolatori rilevanti e a cui si rinvia:

- *“Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione”, Delibera n. 330 del 29 marzo 2017;*
- *“Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33”, Delibera n. 329 del 29 marzo 2017;*
- *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.”, Delibera n.833 del 3 agosto 2016;*
- *“Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”, Delibera n.312 del 10 aprile 2019.*

➤ **Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT: revoca del RPCT e misure discriminatorie nei suoi confronti**

Tra i presidi di garanzia dell'autonomia e indipendenza del RPCT il legislatore ha previsto che, in caso di revoca dell'incarico, l'Autorità possa richiedere alla Società il riesame della decisione nel caso rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione. Analogamente, l'Autorità può richiedere il riesame di atti adottati nei confronti del RPCT in caso riscontri che essi contengano misure discriminatorie comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle funzioni di RPCT



(combinato disposto dell'art. 1, co. 82, della l. 190/2012, dell'art. 15, co. 3, del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 1, co. 7 della l. 190/2012).

Per la definizione di *“altre misure discriminatorie dirette e indirette”* occorre fare riferimento a quanto previsto nell'art. 2, co. 2 quater della legge 30 novembre 2017, n. 179: demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Considerata la mancanza di chiarezza delle norme nella definizione del procedimento da seguire, l'Autorità ha adottato il *“Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione”*, Delibera n.657 del 18 luglio 2018 cui si rinvia.

➤ **Le responsabilità del RPCT**

La normativa prevede consistenti responsabilità in capo al RPCT:

- per l'omessa adozione del PTPCT;
- nei casi in cui all'interno della Società vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato e il RPCT non abbia predisposto il PTPCT prima della commissione del fatto (art.1, comma 12, legge n.190/2012); per andare esente da responsabilità il RPCT, atteso il ruolo di garanzia e di prevenzione del rischio corruttivo che la normativa gli ha attribuito, deve fornire adeguata prova (art.1, commi 9 e 10, legge n.190/2012);
- per omesso controllo nei casi di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste nel Piano, salvo provare di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato (art.1, comma 14, legge n.190/2012);
- responsabilità derivante dalla violazione delle misure di trasparenza ex art. 46 del d.lgs. n. 33/2013, responsabilità che non si attiva qualora il RPCT provi che l'inadempimento degli obblighi è dipeso da causa a lui non imputabile;
- responsabilità per omessa attività di verifica e di analisi delle segnalazioni *“Whistleblowing”* (art.54-bis, d. lgs. n.165/2001).

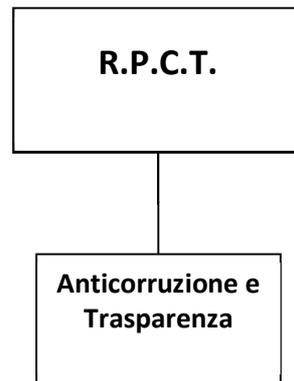
*** **

Il RPCT in carica, Raffaella M. Candela, con qualifica di dirigente, è stato nominato con deliberazione del CdA n.9/2016 del 23 maggio 2016 e prorogato con deliberazione del CdA n.19/2019 del 20 dicembre 2019, come previsto dal Regolamento che definisce i compiti, le funzioni, i poteri e le responsabilità del RPCT, approvato con Delibera del CdA n.2 del 25 gennaio 2016. Il nominativo del RPCT, l'atto di nomina e il Regolamento di cui innanzi sono pubblicati, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale al seguente link:

www.aqp.it/societa-trasparente/disposizioni-generaligenerale/anticorruzione-trasparenza

C. La struttura organizzativa di supporto al RPCT e la Direzione Sistemi di Controllo (DICAM)

Dal 18 maggio 2018, con l'Ods n.234, è stata ridefinita la struttura organizzativa afferente al RPCT come di seguito riportata:



Con lo stesso OdS n. 234/2018 è stata modificata la struttura organizzativa della Direzione Sistemi di Controllo (DICAM), il cui responsabile è stato altresì nominato Responsabile dei dati personali (RPD o DPO) a far data dal 17 maggio 2018, nonché componente interno dell'Organismo di Vigilanza, a far data dal 1° giugno 2018 (in sostituzione della RPCT). Attualmente le Aree della Direzione Sistemi di Controllo sono: Risk Management & Internal Audit, Privacy e D.Lgs. 231 (OdS n.249 del 1° dicembre 2020).

Si evidenzia che, al fine di avere una visione unica aziendale, la funzione di Anticorruzione e Compliance e la Direzione Sistemi di Controllo hanno adottato un sistema di rilevazione univoco per i rischi aziendali e non più esperienze diversificate tra loro e scollegate, attuando una reale sinergia tra le Unità che ha determinato per "osmosi" l'utilizzo condiviso di analisi e risultati, come ad esempio:

- i risultati ed i Piani di Azione degli Audit verso le misure del PCPT,
- i monitoraggi del PCPT verso i Follow-up dell'*Audit*,

così come diverse altre azioni che traggono il modello complessivo dei rischi, consentendo tra l'altro di ridurre l'impatto e ottimizzare le richieste verso le strutture operative coinvolte dalle attività di controllo.

Attraverso tale livello di sinergia e di integrazione dei modelli, viene aggiornato il *Risk Assessment* dell'azienda, in maniera più ampia e con una visione prospettica di insieme basata sull'evidenza di scenari concreti e dedotti dalla realtà aziendale.

Il RPCT può avvalersi dell'*Audit* interno per specifici approfondimenti e/o attività istruttorie.

Il RPCT e il Direttore DICAM collaborano nella gestione delle segnalazioni anonime.

D. i Dirigenti e Responsabili UO-Referenti Anticorruzione e Trasparenza (RAT)

I **Dirigenti e Responsabili UO-Referenti Anticorruzione e Trasparenza (RAT)** individuati nel presente Piano per l'UO di rispettiva competenza devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) promuovere l'adozione di adeguate misure correttive nei casi in cui, nello svolgimento delle proprie attività, dovessero emergere punti di attenzione connessi al mancato rispetto della normativa di riferimento e del PTPCT;



- d) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- e) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del proprio personale;
- f) definire/proporre idonee procedure interne, correlate alle attività a rischio, volte a disciplinare il funzionamento dei controlli di primo livello loro demandati;
- g) informare il RPCT di tutti i fatti o gli atti, di cui dovessero venire a conoscenza, posti in essere in violazione del Codice Etico e di Comportamento e del PTPCT e/o che possano comportare un aumento significativo del rischio anticorruzione;
- h) redigere ed inviare i flussi informativi periodici al RPCT, per le aree di attività a rischio di competenza;
- i) avere la responsabilità dei flussi informativi nel settore della trasparenza, come meglio definiti nella Sezione dedicata del presente Piano.

Dirigenti-Referenti Anticorruzione Trasparenza (RAT)	
Dirigente/Responsabile Best Practice e Green Management (DIRBP)	Giuseppe Valentini
Dirigente/Responsabile Procurement (DIRPR)	Pietro Stefano Attolico
Dirigente/Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo (DIRAC)	Antonio Braccio
Dirigente/Fatturazione e Recupero Crediti (CREAC)	Vincenzo Silvano
Dirigente/Responsabile Information Technology (DIRIT)	Sebastiano Lopez
Dirigente/Responsabile Servizi Tecnici e Manutentivi (DIRTE)	Antonio de Leo
Dirigente/Responsabile Ingegneria (DIRIN)	Andrea Volpe
Dirigente/Responsabile Reti, Impianti e Customer Care (DIRRI)	Francesca Portincasa
Dirigente/Responsabile Risorse Umane e Organizzazione (DIRRU)	Pietro Scrimieri
Dirigente/Responsabile Legale (DIRLE)	Pietro Giorgio Savino
Dirigente/Responsabile Comunicazione e Relazioni Esterne (CORES)	Vito Palumbo
Dirigente/Responsabile Approvvigionamento Idrico (DIRAP)	Gianluigi Fiori
Dirigente/Responsabile Ricerca, Sviluppo e Attività Internazionali (DIRSV)	Nicola Di Donna
Amministratore Unico ASECO	Maurizio Cianci

Al fine di favorire la collaborazione operativa con il RPCT e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, ciascun RAT può individuare delegati per l'attuazione della prevenzione della corruzione



nell'ambito della struttura di riferimento. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono stabilite la durata dello stesso e le eventuali modalità di rinnovo. Fino all'individuazione del/dei delegato/i, la qualifica di Responsabile per l'attuazione è assunta da ciascun RAT.

E. Tutti i dirigenti/Responsabili di UO per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dei RAT;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono ai RAT e al RPCT le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e di Comportamento e verificano le ipotesi di violazione da parte dei dipendenti loro assegnati, segnalandole alla DIRRU per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari;
- osservano le misure contenute nel PTPCT.

F. Il Direttore delle Risorse Umane:

- istruisce i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- propone l'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento, ove necessario;
- coordina le attività relative al processo di valutazione delle *performance* dei dirigenti di AQP;
- definisce l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione;
- definisce, d'intesa con il RPCT, il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, anticorruzione e trasparenza.

G. Il RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante)

Il RASA è il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante, provvedendo all'implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della s.a., della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il RASA per AQP S.p.A. è la dott.ssa Simonetta Santoro.

Il RASA per ASECO S.p.A. è l'avv. Maurizio Cianci;

H. L'Organismo di Vigilanza 231:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- esprime parere obbligatorio sul Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
- si raccorda con il RPCT nei casi nei quali quest'ultimo ritiene che l'evento critico di cui sia venuto a conoscenza sia rilevante non solo ai fini del presente Piano ma anche del Modello 231;
- provvede all'attestazione degli obblighi di pubblicazione;
- condivide con il RPCT i flussi informativi da e verso l'ODV e i controlli/monitoraggi anche ai fini anticorruzione, in un'utile logica di semplificazione.



I. Tutti i dipendenti di AQP:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPCT e nel Codice Etico e di Comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o al RPCT;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi.

Tutti i dipendenti, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono comunque il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

La mancata collaborazione con il RPCT da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente Piano è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare.

2. II PTPCT 2021-2023

Il RPCT predisporre la bozza del testo aggiornato del PTPCT e provvede a:

- a) pubblicare la bozza del Piano sul sito web "*Società Trasparente*" e sulla INTRANET aziendale per raccogliere osservazioni, suggerimenti e contributi da parte di dipendenti e *stakeholders* in vista dell'elaborazione del testo definitivo;
- b) trasmettere la bozza del Piano agli Organismi di Vigilanza di AQP e ASECO per eventuali osservazioni;
- c) trasmettere la bozza del Piano all'Ente controllante ai sensi dell'art.10, comma 2, della D.G.R. n. 812 del 5 maggio 2014.

Il PTPCT deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società entro il 31 gennaio, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Per il PTPCT 2021-2023 l'ANAC, con provvedimento pubblicato il 7 dicembre 2020, tenuto conto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, ha ritenuto opportuno differirne la predisposizione e la pubblicazione al 31 marzo 2021 (Comunicato del Presidente dell'Autorità del 2 dicembre 2020).

2.1 Obiettivi strategici

La normativa anticorruzione sancisce l'obbligo per la società di prevedere tra gli obiettivi strategici anche quelli volti a contrastare la corruzione, in una logica di partecipazione attiva e di responsabilizzazione dell'intera struttura aziendale.

L'Organo di indirizzo, con il Piano 2021-2023, ferma restando l'importanza riconosciuta all'innalzamento del livello qualitativo del complessivo sistema a presidio della prevenzione della corruzione, considera come strategici il perseguimento dei seguenti obiettivi di anticorruzione e di trasparenza:

- il rigoroso rispetto del Codice Etico e di Comportamento;
- il potenziamento del percorso virtuoso, già attivo, dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali di pianificazione, programmazione e standardizzazione delle modalità di approvvigionamento, anche mediante l'utilizzo di soluzioni informatizzate;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali di controllo sull'esecuzione dei contratti di appalto, con attenzione al rispetto dei tempi, alla rotazione dei dipendenti con incarichi (in particolare RUP, DL, DEC) e al conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto all'impresa appaltatrice;

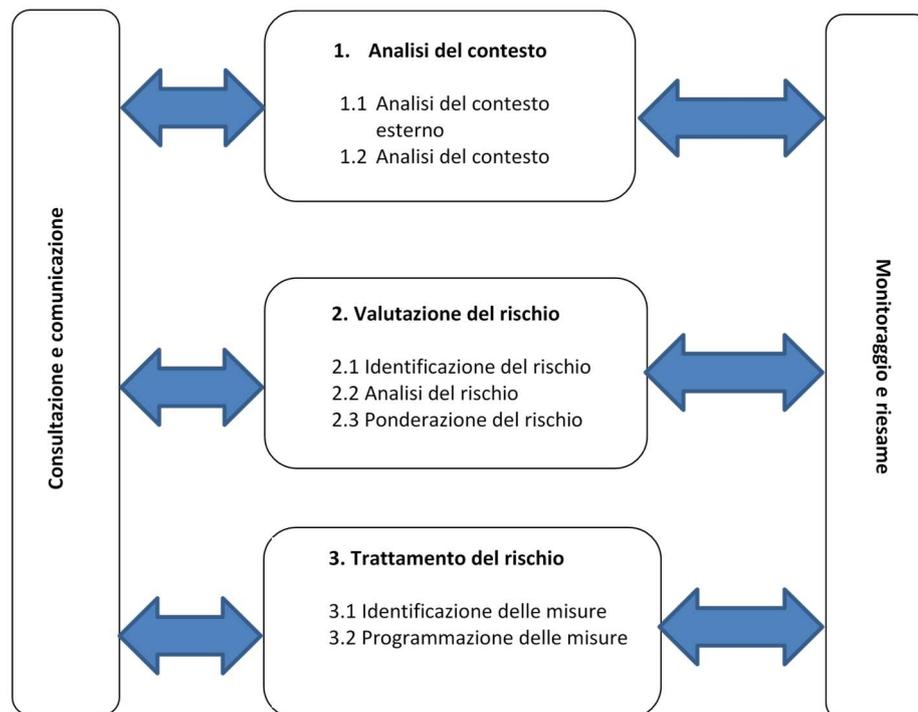


- il continuo aggiornamento delle procedure aziendali, adeguandole alle novità normative e alle variazioni organizzative, in una logica di trasparenza dei processi, responsabilizzazione e segregazione delle funzioni, tanto al fine di garantire il miglior presidio non solo anticorruzione, ma anche in ambito 231;
- la tutela dell'immagine di imparzialità della Società nell'ipotesi di procedimenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione a carico di dirigenti/dipendenti;
- implementazione del nuovo portale rispetto agli adempimenti di trasparenza, prevedendo la gestione diretta del sistema da parte dei Responsabili dei dati oggetto di pubblicazione.

Pertanto AQP considera fondamentale prevedere nel proprio sistema di premialità legato al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e individuali assegnati al DG (ove nominato) e ai dirigenti anche l'attuazione delle misure definite nel PTPCT, come meglio specificato al paragrafo 4 del presente documento.

2.2 Il processo di gestione del rischio anticorruzione

Il processo di gestione del rischio anticorruzione si articola nelle fasi di seguito rappresentate:



2.2.1 Analisi del contesto esterno

In riferimento all'analisi del contesto esterno in cui opera AQP, non si può non dare immediata evidenza alla particolare situazione emergenziale generata dalla pandemia del COVID-19, vero e proprio *stress test* per tutto il sistema paese.

La pandemia ha provocato indubbe ricadute negative sulle attività, ma, nello stesso tempo, ha sollecitato l'adozione di importanti iniziative organizzative che possono costituire un modello di riferimento anche dopo



la fine dell'emergenza e che spingono verso un mutamento se solo si sfruttano le opportunità di semplificazione ed efficientamento organizzativo che derivano da un uso consapevole delle tecnologie.

L'uso della posta elettronica, dei siti web e degli strumenti di condivisione e di lavoro a distanza hanno consentito di fare fronte alla grave situazione sanitaria venutasi a creare e hanno mostrato le potenzialità che la tecnologia mette a disposizione per la razionalizzazione e l'innovazione organizzativa.

Nel contempo, "le informazioni ed i dati trasmessi dalle Procure della Repubblica hanno fatto registrare un incremento tendenziale dei reati informatici, anche per i mutamenti sociali ed organizzativi determinati, durante l'emergenza pandemica, dal forzoso trattenimento dei cittadini all'interno del domicilio fisico, che ha intensificato l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche come strumento di lavoro, di intrattenimento, di perfezionamento delle relazioni commerciali e di comunicazione tra gli utenti.

Le tradizionali modalità di commissione dei reati, tipicamente quelli contro il patrimonio, portati ad esecuzione con contatti personali [...], sono state sostituite da rapporti virtuali tra gli utenti, dalla moltiplicazione dell'uso delle piattaforme comunicative, dall'incremento dell'utilizzo dei social-network e dal perfezionamento di insidiose tecniche volte all'appropriazione, alla sostituzione o alla falsificazione degli altrui dati personali (come password, codici di accesso e informazioni confidenziali o riservate).

L'assenza fisica degli individui nei luoghi tradizionali di aggregazione tra le persone (come piazze, strade, centri commerciali) ha fatto registrare una marcata presenza dei criminali informatici nella rete o nel deep web, i quali, utilizzando tecniche di captazione sempre più sofisticate e pericolose, sfruttando le loro approfondite conoscenze tecniche, cercano di appropriarsi del patrimonio informativo degli utenti.

Il bene giuridico informatico può essere con facilità duplicato o ceduto in uso, ma può anche essere indebitamente sottratto, danneggiato o manomesso e, pertanto, deve essere protetto non solo con adeguate misure organizzative, ma soprattutto con mirati accorgimenti di carattere tecnico." (Intervento del Procuratore Generale della Corte di Cassazione nell'Assemblea generale della Corte sull'amministrazione della giustizia nell'anno 2020 – Roma, 29 gennaio 2021),

Acquedotto Pugliese, in uno con l'impegno attivo di garantire la salute e la sicurezza a tutti i dipendenti, fornendo indicazioni costantemente aggiornate e concordate con le OO.SS. e gli adeguati presidi, ha favorito il lavoro da remoto per oltre il 40% del personale, adeguando rapidamente l'infrastruttura tecnologica e le dotazioni informatiche per consentire di svolgere le mansioni dal proprio domicilio, dando continuità al servizio pubblico erogato. Nel contempo, l'allontanamento dei dipendenti dalle sedi di lavoro ha reso più difficile, talora sostanzialmente impossibile, lo svolgimento dei controlli sul rispetto delle regole aziendali e del codice etico e di comportamento.

Ai fini della tutela della riservatezza e del trattamento dei dati personali, sono stati adottati un Regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici, posta elettronica e Internet, in conformità ai principi del Regolamento UE 679/2016 e del D.lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.lgs. n. 101/2018, e un Regolamento per un corretto utilizzo delle risorse tecniche in modalità "remota", sono state date puntuali indicazioni dal DPO alla Direzione Procurement per le sedute pubbliche di gara in teleconferenza, nonché è stato diffuso internamente un Vademecum sull'utilizzo degli strumenti informatici.

La Direzione IT sta procedendo all'acquisto ed implementazione di software specificamente ideati per la protezione delle postazioni in *smart working* da remoto, al fine di migliorare la protezione dei dati e porsi al riparo da tentativi di accesso ai dati sensibili da parte di terzi.

Nel presente Piano è stata prevista una specifica misura alla Direzione Risorse Umane affinché regolamenti in una procedura dedicata il rapporto di lavoro da remoto.

Si tratta di interventi regolatori e tecnologici che inizialmente l'urgenza e la necessità di garantire la continuità del servizio non hanno consentito di approfondire in modo adeguato, ma che sono stati via via studiati e implementati e lo saranno ulteriormente nel 2021 al fine di neutralizzare i fattori di rischio informatico e evitare abusi anche dei dipendenti.



Affrontare l'emergenza Covid ha significato, inoltre, da parte del legislatore mettere in campo strumenti del tutto inediti per far fronte alla crisi in corso.

Sono stati emanati provvedimenti straordinari per il sostegno dell'economia, sono state previste deroghe al Codice dei Contratti Pubblici per imprimere una accelerazione nelle procedure di affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture e favorire gli investimenti, sono state adottate misure di sostegno ai settori privati maggiormente colpiti dall'emergenza sanitaria, sono stati sospesi alcuni obblighi di trasparenza, tutti elementi che in un unico quadro costituiscono, indubbiamente, terreno fertile per condotte corruttive e di *malagestio*.

Tra l'altro la qualità della normativa emergenziale ha creato e crea problemi applicativi, con il rischio di interpretazioni distorte e non omogenee e in assenza di un quadro giurisprudenziale di riferimento (l'UO Anticorruzione e Compliance sta supportando costantemente le Direzioni Operative per l'aggiornamento di procedure e/o l'adozione di circolari che recepiscano le nuove disposizioni, prevedendo comunque i necessari presidi anticorruzione).

L'allarme viene anche dall'Europa. Il Gruppo di Stati contro la corruzione (GRECO) del Consiglio d'Europa, già ad aprile 2020, ha pubblicato le linee guida indirizzate ai suoi 50 Stati membri volte a prevenire la corruzione nel contesto dell'emergenza sanitaria causata dalla pandemia di Covid-19. Il presidente del GRECO, Marin Mrčela, ha sottolineato come l'epidemia COVID-19 aumenti i rischi di corruzione che non devono essere sottostimati e ha invitato tutte le Autorità centrali e periferiche a porre in campo, responsabilmente, misure di trasparenza e misure di controllo.

Sul punto, sarà interessante leggere il Rapporto Transparency sulla Percezione della corruzione dei prossimi anni, considerato che l'Indice 2020 del livello di corruzione percepita nel settore pubblico, presentato a gennaio 2021, vede l'Italia stabilmente al 52esimo posto nella classifica di 180 Paesi, nonostante i rischi corruttivi legati alla accresciuta spesa pubblica per il Covid e anche grazie all'Autorità Nazionale Anticorruzione che nel tempo ha potenziato la sua sfera di intervento a favore di una cultura di prevenzione della corruzione, mantenendo parallelamente la sua funzione di vigilanza e regolamentazione dei contratti pubblici. Nella dichiarazione del Presidente dell'ANAC, Busia, alla presentazione del Rapporto Transparency – 28 gennaio 2021- ha sottolineato il ruolo assolutamente centrale dell'Autorità: *“grazie al potenziamento della nostra Banca dati nazionale dei contratti pubblici, che rappresenta un modello a livello globale, possiamo rendere trasparente l'utilizzo che verrà fatto dei fondi Next Generation EU, consentendo alle istituzioni e a tutti i cittadini di verificare puntualmente come saranno utilizzati questi fondi, evitando che siano non solo sottratti alla collettività, ma anche sprecati invece che destinati a vantaggio delle prossime generazioni. La trasparenza che passa attraverso la digitalizzazione delle procedure di affidamento è insieme una garanzia di prevenzione della corruzione, trasparenza, semplificazione e celerità: dobbiamo dunque investire con decisione in questa direzione, evitando di sciupare tale irripetibile occasione”*.

Se questo è il quadro generale in cui opera Acquedotto Pugliese, si ritiene utile un *focus* sul fenomeno della criminalità organizzata pugliese. Il Procuratore Generale della Corte di Cassazione nel suo intervento all'Assemblea generale della Corte sull'amministrazione della giustizia nell'anno 2020 – Roma, 29 gennaio 2021, ne ha fornito un'interessante analisi:

“Mafia Pugliese

La Quarta Mafia

La criminalità organizzata del distretto di Bari, per troppo tempo semplicisticamente conosciuta come “Sacra Corona Unita”, ovvero addirittura misconosciuta, emerge ormai come costituita da organizzazioni autonome sia tra loro che rispetto alla SCU, sodalizio tuttora operante nel territorio del Distretto di Lecce e primo nella Regione ad aver ottenuto il riconoscimento giudiziario del carattere della mafiosità. [...]

Una prima differenziazione va fatta tra le due macro-aree delle quali si compone il Distretto e, cioè, tra i circondari di Bari e BAT, da un lato, e il circondario foggiano-garganico, dall'altro: pur essendo entrambi



popolati da organizzazioni criminali di stampo mafioso, i rispettivi sodalizi presentano una caratterizzazione “culturale”, organizzativa e operativa profondamente diversa.

Rispetto a tale tradizionale partizione della geografia criminale del Distretto, si è evidenziato, peraltro, un elemento di novità, e, cioè, l’esplosione di manifestazioni criminali nella zona a cavallo tra il circondario BAT (Trinitapoli, S. Ferdinando di P. e Margherita di Savoia) e il circondario di Foggia nonché una sempre più accentuata commistione e co-gestione degli affari criminali tra i sodalizi di detta area e quelli foggiano-garganici.

Questo fenomeno avalla quella che è forse la più significativa caratterizzazione della mafia foggiano-garganica rispetto a quella dei circondari di Bari e BAT: è una mafia moderna che – sviluppando una visione imprenditoriale e affaristica dei business criminali – riesce a creare dinamiche consortili tra i clan, favorendo sinergie funzionali all’espansione degli affari criminali. [...]

È il senso degli affari che orienta le attività criminali, privilegiando quelle più remunerative come il traffico di stupefacenti, il contrabbando e, con un trend in notevole ascesa, la gestione del gioco e delle scommesse on-line ma anche quelle più “facili” e strategiche quali l’attività estorsiva e l’usura, che consentono, anche con il semplice utilizzo della fama criminale, di ottenere un notevole ritorno sia di redditività che di “immagine” criminale, oltre ad assicurare il controllo del territorio.

Un dato inquietante e costante riguarda i sequestri di veri e propri depositi di armi e anche di droga, operati a carico di soggetti incensurati, legati ai clan da un ambiguo rapporto che solo in parte è di timore, ma per lo più è di interesse.

La situazione di emergenza sanitaria determinata dalla pandemia Covid-19 non poteva non avere riflessi anche sulla vita criminale del Distretto.

Un primo effetto è stata la sensibile diminuzione dei fatti di sangue nel capoluogo pugliese, solitamente funestato da omicidi.

Il perdurare dello stato detentivo dei capi storici ne ha, di fatto, neutralizzato il carisma e l’autorevolezza nei confronti dei più giovani, aggravando l’endemica effervescenza della mafia pugliese.

La detenzione, peraltro, non costituisce un ostacolo alla capacità gestionale e di comunicazione degli appartenenti ai clan. Trattasi di un fenomeno gravissimo, in quanto consente ai detenuti di partecipare attivamente alle attività criminali svolte all’esterno, impartendo ordini, direttive e veicolando importanti informazioni.

Le attività criminali che non hanno subito condizionamenti dalle limitazioni imposte dall’emergenza sanitaria sono le tradizionali e remunerative attività dei traffici di droga e delle estorsioni.

Va, però, rilevato che, per quanto riguarda il traffico di stupefacenti, sono diminuiti i grossi sbarchi operati sulle coste pugliesi dalle potenti organizzazioni albanesi, anche per effetto della massiccia attività di contrasto condotta in sinergia con l’autorità giudiziaria albanese attraverso l’operatività di una efficiente squadra investigativa comune.

Più pressante e capillare è divenuta, invece, l’attività estorsiva, efficacemente contrastata grazie al crescente rapporto di fiducia che la magistratura e le forze dell’ordine hanno saputo creare con la società civile: sempre più frequenti sono le denunce di imprenditori e commercianti vittime di estorsione; nonché le manifestazioni pubbliche contro la mafia all’indomani di gravi atti intimidatori.

Tra i nuovi business criminali che non hanno subito flessioni vanno annoverati il gioco d’azzardo e le scommesse on-line.

Pur confermandosi la vocazione affaristica della mafia pugliese e, in particolare, di quella foggiana, non vi sono emergenze investigative in ordine alla infiltrazione nella gestione di attività economiche direttamente legate all’emergenza Covid. [...]



Sacra Corona Unita

Le indagini svolte dalla Direzione distrettuale antimafia di Lecce nel primo semestre dell'anno in corso confermano la persistente operatività, su tutto il territorio del distretto, di sodalizi di tipo mafioso che traggono origine dall'organizzazione mafiosa "Sacra corona unita" e che continuano ad aderire alle sue regole e ai suoi riti, nonché a condividere ideali e metodiche per la regolamentazione delle controversie.

L'analisi dei provvedimenti più significativi e, in particolare, gli esiti della c.d. operazione "Final blow", delinea l'esistenza di una moderna organizzazione mafiosa che, da un lato, continua ad utilizzare affiliazioni e rituali per attirare a sé gli strati più umili e giovani della popolazione e, dall'altro, si infiltra nel mondo dell'imprenditoria, della politica e della pubblica amministrazione.

L'indagine, inoltre, ha offerto uno straordinario riscontro in merito all'attuale operatività della Sacra corona unita sull'intero territorio salentino, documentando riti di affiliazione, la suddivisione del territorio in macroaree riconducibili alle diverse articolazioni della SCU, gli accordi finalizzati alla spartizione delle zone di influenza e alla risoluzione delle controversie insorte, l'ingerenza nel settore dell'imprenditoria locale.

I gruppi mafiosi operanti sul territorio, come è agevole rilevare dal dato concernente l'assenza di omicidi riconducibili a dinamiche di criminalità organizzata nel periodo preso in esame, cercano di evitare manifestazioni violente, per non attirare le attenzioni delle forze dell'ordine.

Quanto ai rapporti con organizzazioni criminali straniere, la particolare collocazione geografica del distretto, il più a est d'Italia, distante solo poche miglia dalle coste dell'Albania e della Grecia, lo ha reso la porta marittima dei traffici illeciti che partono dai Balcani (traffico di stupefacenti, di armi, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cittadini extracomunitari provenienti prevalentemente dal Pakistan, dall'Afghanistan, dalla Siria e dall'Iraq attraverso la Turchia e la Grecia) e ha determinato la necessità di incrementare, nello svolgimento dell'attività di contrasto a tali forme di criminalità transnazionale, la cooperazione con le autorità giudiziarie e di polizia di paesi stranieri, anche grazie alla collaborazione con Eurojust.

Si è constatata una progressiva diminuzione dei casi di collaborazione, ragionevolmente imputabile alla considerazione che la stessa non costituisce più presupposto necessario per l'ottenimento di benefici premiali da parte di soggetti condannati per reati ostativi.

A riscontro della continuità dei rapporti tra organizzazione mafiosa e pubblica amministrazione, particolarmente significativa la circostanza che anche nell'anno in corso, in conseguenza di indagini svolte dalla Direzione distrettuale antimafia di Lecce, sono stati adottati provvedimenti amministrativi che hanno condotto allo scioglimento, per infiltrazione mafiosa, di diversi consigli comunali, quali quello di Carmiano (2 dicembre 2019) e Scorrano (17 gennaio 2020).

Recenti indagini, infine, hanno messo in luce la diffusione, sul territorio di tutte e tre le province salentine, di iniziative da parte di vari candidati ad elezioni amministrative volte a ottenere sostegno elettorale da parte della locale criminalità organizzata."

Nel suo intervento il Procuratore Generale della Corte di Cassazione si è poi soffermato sui rapporti tra corruzione e criminalità organizzata: "Le mafie, oggi, sono sempre più mafie degli affari; ricorrono più raramente a metodi violenti, assumendo una diversa fisionomia che ne mimetizza i caratteri; stringono relazioni di potere, esercitano l'impresa interferendo sul mercato e condizionandone lo sviluppo; realizzano un sistema complesso, in cui la struttura operativa in senso criminale si accompagna a quella economico-imprenditoriale, fatta non solo di imprenditori collusi, ma anche di commercialisti, avvocati, professionisti, che la sostengono, l'agevolano, la consigliano.



Le organizzazioni criminali reinvestono in società di capitali. Non utilizzano più lo strumento della violenza e della intimidazione per infiltrarsi nell'economia legale, ma quello della convenienza, mediante l'offerta di servizi illegali, come le false fatturazioni, che costituiscono il mezzo per avvicinare e, quindi, aggregare imprese "sane", che, in momenti di difficoltà, possono trovare opportuno e conveniente l'utilizzo di falsa documentazione.

Nel settore degli appalti pubblici, la criminalità organizzata si spinge a corrompere i funzionari pubblici, interloquire con la politica e con il mondo finanziario. Gli appalti vengono ottenuti grazie alla vulnerabilità delle istituzioni pubbliche, esposte alle infiltrazioni criminali attraverso meccanismi corruttivi e collusivi, solo raramente associati all'intimidazione.

La corruzione è divenuta dunque fattore strategico e strumentale dell'espansione mafiosa, sicché i due fenomeni, sebbene teoricamente distinti, sono di fatto profondamente connessi.

L'esperienza giudiziaria ha dimostrato che la criminalità organizzata diviene criminalità economica attraverso la corruzione, l'inquinamento dell'economia, la "zona grigia" in cui i gruppi criminali si mimetizzano ed operano.

Da un lato il crimine organizzato contribuisce a diffondere la corruzione, dall'altro, la stessa corruzione, ampiamente diffusa in ambito sociale, economico, politico, favorisce il prosperare del crimine organizzato.

Ciò determina un'alterazione delle regole del gioco, dei compensi, dei prezzi, della qualità dei servizi, in altri termini, una pluralità di fattori la cui convergenza accresce il potere mafioso.

In un periodo di congiuntura economica di inaudita gravità, quale quello che il nostro paese sta affrontando, l'offerta di un lavoro comporta la "fidelizzazione" di interi nuclei familiari, che verranno poi "orientati" nell'esercizio del diritto di voto, contribuendo così a far eleggere amministratori propensi a subire il condizionamento mafioso che assicureranno nuovi appalti alle imprese contigue alle cosche, così chiudendo il cerchio in un sistema di illegalità che si autoalimenta.

Il fenomeno del voto di scambio politico mafioso emerge in modo consistente nelle più recenti indagini. L'ulteriore progressione che si è registrata in alcune realtà territoriali, comporta che l'appoggio mafioso venga ormai ritenuto determinante nelle competizioni elettorali.

La contiguità dei sodalizi mafiosi agli ambiti politico-amministrativi locali si è ormai spinta fino al punto da ottenere l'elezione non solo di soggetti disponibili a favorirli (e dunque ad essi contigui), bensì addirittura di personaggi intranei, cioè appartenenti al sodalizio mafioso."

L'emergenza epidemiologica ha posto in luce la possibilità che fenomeni criminali si innestino sulle lungaggini e complessità delle procedure autorizzative a "catena lunga" in materia di ciclo dei rifiuti e a seguito della carenza di offerta legale di impianti di trattamento. Le aziende del settore, in difficoltà economica, sono esposte a rischi di permeabilità da parte della criminalità che ha sempre mostrato grande interesse nella materia della raccolta e della gestione dei rifiuti. La situazione risulta aggravata dalla pausa da COVID-19 nelle attività di indagine e dai rischi derivanti da norme e ordinanze di settore emergenziali e derogatorie.

Nell'ultimo rapporto di Legambiente "Ecomafia 2020", pubblicato a dicembre 2020 e che ancora non registra l'impatto dell'emergenza in corso, emerge che nel 2019 sono cresciute le illegalità ambientali alla media di 4 ogni ora. Un incremento del +23.1% rispetto al 2018.

Campania, seguita da Puglia, Sicilia e Calabria, le regioni dove si commettono più reati ambientali.

Il business potenziale complessivo dell'ecomafia è stimato in 19,9 mld di euro per il solo 2019, e che dal 1995 a oggi ha toccato quota 419,2 mld. Coinvolti: imprenditori, funzionari e amministratori pubblici collusi, 371 clan, attivi in tutte le filiere: dal ciclo del cemento a quello dei rifiuti, dai traffici di animali fino allo sfruttamento delle energie rinnovabili e alla distorsione dell'economia circolare.

Il Rapporto evidenzia che occorrerà porre una particolare attenzione agli investimenti in appalti e opere pubbliche, dalla manutenzione delle strade alla gestione dei rifiuti, soprattutto nelle quattro regioni a



tradizionale presenza mafiosa, anche alla luce delle ingenti risorse in arrivo dall'Europa attraverso il Next generation Eu, fenomeno che s'intreccia con quello della corruzione.

Le dinamiche del mercato del lavoro hanno risentito per tutto il 2020 delle notevoli perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria, della fase di eccezionale caduta dell'attività economica e della flessione del PIL:

I trimestre 2020: tasso di occupazione al 58,8% (-0,2 punti rispetto al IV trimestre 2019);

II trimestre 2020: tasso di occupazione al 57,6%, (-1,2 punti rispetto al I trimestre 2020);

III trimestre 2020: tasso di occupazione al 57,9% (+0,2 punti rispetto al II trimestre 2020);

IV trimestre 2020: tasso di occupazione al 58,0% (+0,1 punti percentuali rispetto al III trimestre 2020 – dati provvisori).

I dati, di fonte ISTAT – mercato del lavoro, risentono del c.d. blocco dei licenziamenti individuali e collettivi introdotto dal D.l. "Cura Italia" del 17 marzo 2020 n.18 e prorogato dalla legge di bilancio 2021, fino al 31 marzo 2021.

Dall'analisi del contesto esterno vengono, pertanto, confermate quali aree a maggior rischio il settore dei contratti pubblici e la fase di esecuzione del contratto, la gestione dei rifiuti, i procedimenti selettivi per l'assunzione di personale, avvalorate dalla mappatura dei rischi e sulle quali si è inteso focalizzare il presente Piano nella definizione delle misure.

2.2.2 Analisi del contesto interno

A. Governance attuale

Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale AQP

Con D.G.R. del 20 marzo 2018, n. 438, la Giunta Regionale, adottando una struttura collegiale del CdA di 5 membri per esigenze di adeguatezza ed efficienza organizzative e gestionali, designava quali componenti del CdA, Simeone Di Cagno Abbrescia (con la carica di Presidente), Nicola De Sanctis (AD/DG), Carmela Fiorella, Floriana Gallucci, Luca R. Perfetti.

L'ing. De Sanctis è cessato dall'incarico di Amministratore Delegato e dal rapporto di lavoro da Direttore Generale il 29 febbraio 2020. Successivamente il Presidente ha mantenuto su di sé tutte le deleghe aziendali. Il Socio non ha nominato un nuovo Direttore Generale.

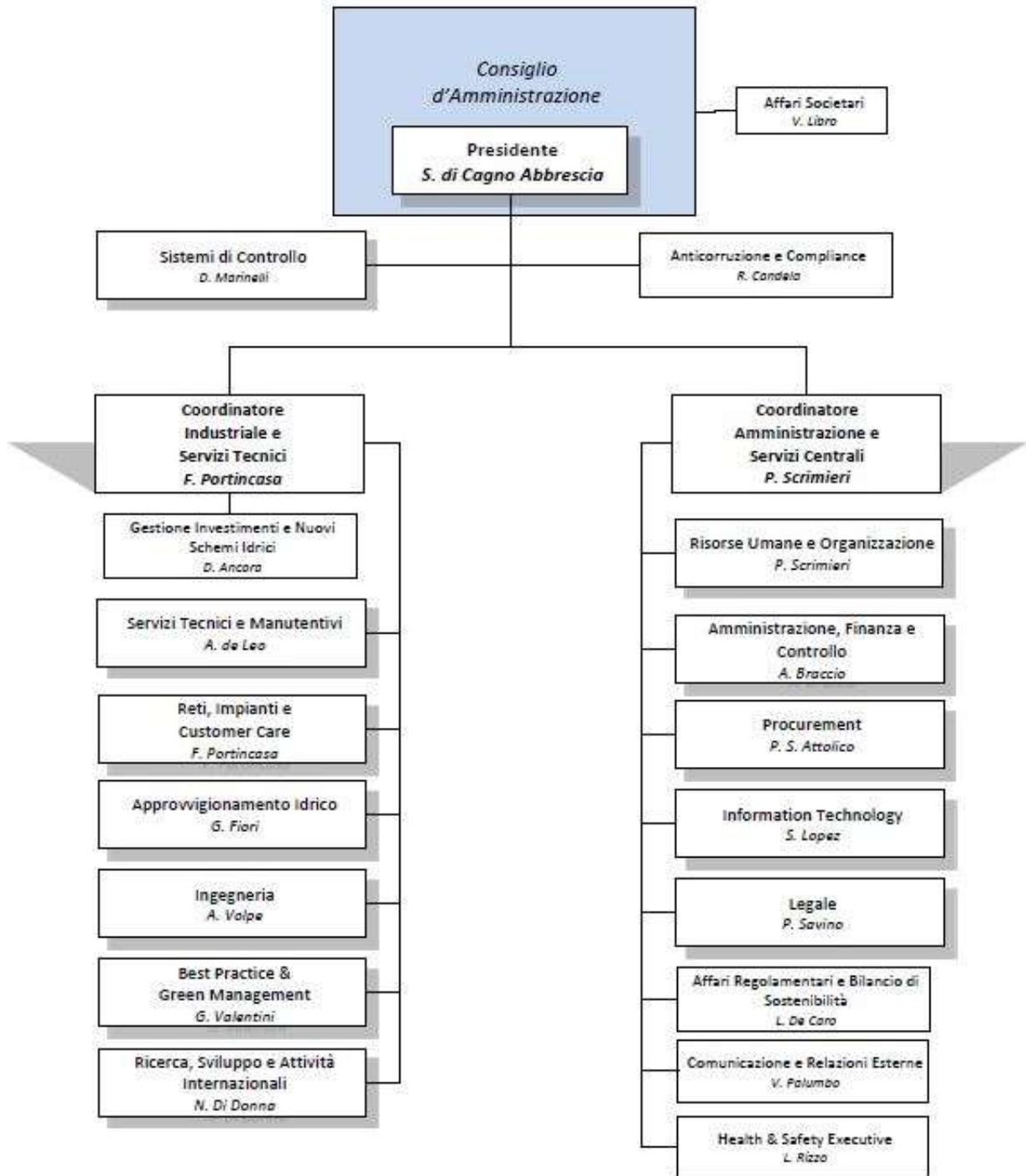
Il mandato del CdA avrebbe dovuto avere termine all'approvazione del bilancio di esercizio 31 dicembre 2019 (Assemblea del 24 luglio 2020). Attualmente il Consiglio di Amministrazione è in proroga.

Amministratore Unico ASECO

L'organo amministrativo della controllata ASECO S.p.A. è costituito da un amministratore unico. L'assemblea degli azionisti ha riconfermato nella carica l'avv. Maurizio Cianci, dirigente AQP, sino all'approvazione del bilancio di esercizio 31 dicembre 2020.

B. L'assetto organizzativo di AQP

Si riporta di seguito l'attuale modello organizzativo:





ORGANIGRAMMA STO



Per quanto riguarda il contesto interno e in riferimento all'area dei contratti pubblici, occorre segnalare che in data 21 dicembre 2017 è stata adottata la DGR n.2259/2017, in attuazione della legge regionale del 1° agosto 2014, n. 37, che ha dettato principi generali al fine del perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e di trasparenza, regolarità ed economicità della gestione dei contratti pubblici, razionalizzando i processi di approvvigionamento di beni e servizi. AQP, in quanto inserita nel Sistema Integrato degli Acquisti regionale, deve strutturare i processi interni e le relative attribuzioni individuando quali debbano essere le acquisizioni di beni e servizi superiori a € 40.000, distinguendo quali continuare a gestire tramite la struttura interna e quali debbano essere trasferite alla CAT (Centrale di Committenza Regionale).

Sempre in riferimento al contesto interno, occorre dare evidenza dell'analisi svolta dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione sulle carenze di organico, sulla base delle richieste espresse dalle UO.

Il budget 2020 prevedeva 77 cessazioni e l'ingresso di 70 risorse, utili sia per sostituire le previste cessazioni a vario titolo, sia per superare le criticità rappresentate dal turno over degli operatori del Servizio Idrico Integrato, ed in particolare:

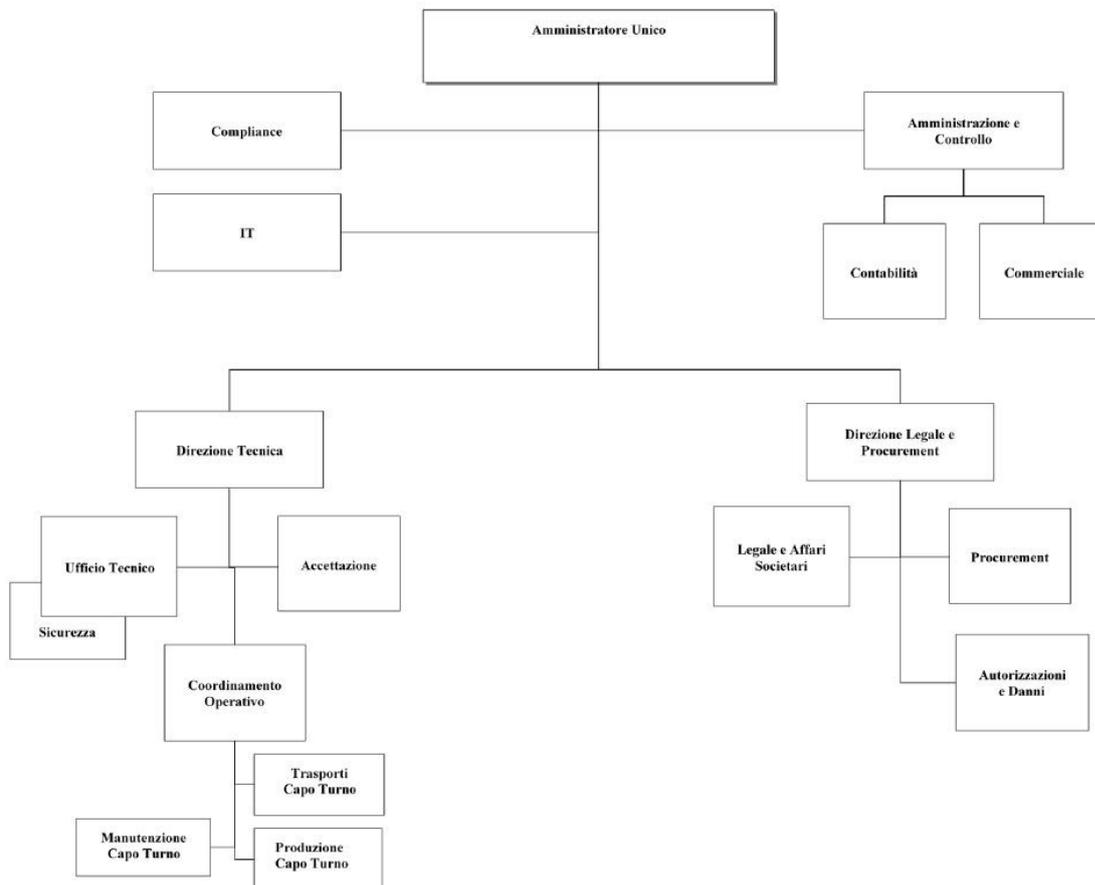
- Manutentori in linea nella depurazione
- Manutentori elettromeccanici
- Fontanieri.

Dai dati ricevuti dalla Direzione Risorse Umane al 4 febbraio u.s. risulta che, nel corso dell'anno, sono state assunte 102 unità a fronte di 97 cessazioni.

E' previsto da budget 2021 l'ulteriore integrazione dei profili operativi sopra citati per via delle future cessazioni, nonché per il potenziamento degli organici nelle 4 STO, ed in particolare nella STO BA/BAT, dove si riscontrano i più ampi disallineamenti. In alcuni impianti di depurazione del barese si stanno consolidando nuove tecnologie nella gestione impiantistica che necessitano di risorse con skill specifiche e diverse rispetto agli attuali "conduttori di impianto". E' dunque presumibile che verranno attivati percorsi selettivi dedicati, con profili ad alta competenza, sia tecnologica che operativa.



C. L'assetto organizzativo di Aseco



2.2.3 Valutazione del rischio

La gestione del rischio (*Risk Management*) è il processo mediante il quale si misura o si stima il rischio e successivamente si sviluppano le strategie per governarlo.

Nello specifico il Piano si concentra sul “rischio corruttivo”, che si intende connesso alla possibilità che soggetti esterni o soggetti operanti all'interno della struttura di AQP agiscano attraverso comportamenti fraudolenti, pregiudicando l'attività o i risultati della Società (il rischio comprende tutte le fattispecie di illecito, inclusa la corruzione soggetta alle specifiche prescrizioni derivanti dalla normativa Anticorruzione) con conseguente esposizione dell'Azienda a contenziosi, sanzioni e danni reputazionali.

Anche per il rischio corruttivo, bisogna effettuare una fase di Analisi dei Rischi mappata sui processi aziendali (*Risk Assessment*), per procedere alla definizione di misure in grado di elevare i livelli di controllo e di monitoraggio delle fasi di processo, al fine di garantire l'Azienda ed il raggiungimento degli obiettivi della stessa.

Nel redigere la mappatura dei processi per il PTPCT 2021-2023, valutarne i relativi rischi e definire le misure, si è proceduto alla **fase di riesame del PTPCT 2020-2022**.



Durante la fase di riesame è stato verificato l'intero sistema, in tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura iniziale, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

La fase di riesame in AQP è gestita annualmente, coordinata dal RPCT, e coinvolge tutti i soggetti preposti al controllo e alla gestione del rischio, compreso la Direzione Sistemi di Controllo.

Il Sistema di controllo interno, infatti, si suddivide normalmente su tre livelli tra loro integrati. Ai controlli di primo livello demandati ai Responsabili dei processi, si aggiungono quelli di secondo livello effettuati dal Sistema qualità e Compliance ed infine del terzo livello della funzione Internal Audit. I controlli vengono svolti anche nell'ambito dei flussi informativi periodici da e verso l'Organismo di Vigilanza in ordine allo stato di attuazione del Modello 231. AQP ha inteso in questo modo realizzare un'azione preventiva, integrata in una sorta di sistema "a rete", atta a presidiare il rischio connesso a tutte le possibili fattispecie di corruzione (dal lato attivo e passivo) in relazione al tipo di attività svolta dalla Società ed ai processi sensibili al rischio corruzione.

2.2.4 Identificazione delle aree di rischio

Pur in continuità con i precedenti PNA, l'ANAC ha ritenuto di sviluppare ed aggiornare nel PNA 2019 le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, confluite nel documento metodologico Allegato 1 allo stesso piano, basandosi su un approccio valutativo di tipo qualitativo.

L'Allegato 1, quindi, è stato l'unico riferimento metodologico seguito nella predisposizione del presente Piano per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo.

Come previsto dall'articolo 1, comma 16, lett. a-bis), della legge n. 190/2012, il legislatore, in generale, ha inteso dettare obblighi di adozione di misure minimali volte a prevedere e limitare i rischi corruttivi almeno in quattro macro aree di attività (aree di rischio definite "obbligatorie"), nelle quali, peraltro, devono essere garantiti livelli minimi di garanzia di trasparenza amministrativa, quali:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 e s.m.i.;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

A tali Aree di rischio si sono poi aggiunte altre con alto livello di probabilità di eventi rischiosi relative allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Queste aree, insieme a quelle fin qui definite "obbligatorie" sono denominate "aree generali".

Oltre alle aree di rischio generali sono state considerate quelle che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto, definite "aree di rischio specifiche".

Nel PTPCT 2020-2022 le n. 87 aree di rischio, comprensive di quelle generali e specifiche, erano distribuite come di seguito rappresentato:



AREE DI RISCHIO	ASECO	CORES	DIRAC	DIRAP	DIRBP	DIRIN	DIRIT	DIRLE	DIRPR	DIRRI	DIRRU	DIRSV	DIRTE	TOTALE
G.4.1 A. Acquisizione e progressione del personale											3			3
G.4.2 B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed			2							2		1		5
G.4.3 C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed		1	2			1				1	2		1	8
G.4.4 D. Contratti pubblici	1			4	1	6	2	1	12	13	3		6	49
G.4.5 E. Incarichi e nomine						1		1	1				1	4
G.4.6 F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	1		3											4
G.4.7 G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni				2						2	1			5
G.4.8 H. Affari legali e contenzioso			1					4			1			6
G.4.9 I. Altre Aree di rischio	1									1			1	3
Totale complessivo	3	1	8	6	1	8	2	6	13	19	10	1	9	87

In dettaglio, per quanto attiene l'area di rischio "Contratti Pubblici", le n. 49 aree di rischio individuate erano distribuite come di seguito rappresentato:

DETTAGLIO AREE DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI	TOT
ESECUZIONE	16
PROGETTAZIONE	3
PROGRAMMAZIONE	6
SELEZIONE DEL CONTRAENTE	20
VERIFICA AGGIUDICATARIO E STIPULA DEL CONTRATTO	4
Totale complessivo	49

Tanto premesso, ai fini dell'identificazione delle nuove aree di rischio del presente Piano, ferme restanti le indicazioni di legge e dell'Autorità, si è tenuto conto di:

- l'attività di riesame effettuata nell'ambito del PTPC 2020/2022;
- gli esiti degli audit di processo effettuati dall'UO Internal Audit.

2.2.5 La valutazione dei rischi

Partendo dalla mappatura dei processi del PTPCT 2020-2022, composta da n. 87 ambiti di rischio si è proceduto ad una valutazione del contesto, ambito per ambito. In dettaglio si sono acquisite tutte le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'AQP opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Le fonti considerate per l'analisi sono state:

- 1) i dati legati ai monitoraggi del I che del II quadrimestre 2020 relative alle misure del PTPCT 2020 – 2022;
- 2) l'organizzazione e le sue variazioni;
- 3) i dati giudiziari relativi a quelli più specificatamente interni all'azienda;
- 4) contingenti interessi culturali, economici e sociali del territorio in cui opera AQP, ivi compresa la particolare situazione emergenziale in corso e l'impatto di nuove normative;
- 5) segnalazioni ricevute.

Nell'ambito delle valutazioni effettuate, i dati legati ai monitoraggi (punto 1) hanno un peso del 30% e gli altri fattori di analisi (punti dal 2 al 5) hanno un peso del 50% e possono essere riassunti nella seguente check list di controllo.



Contesto interno	
<input type="checkbox"/>	il processo presenta criticità nelle risorse quali-quantitative?
<input type="checkbox"/>	il processo ha subito riorganizzazioni durante l'anno?
<input type="checkbox"/>	
Contesto esterno	
<input type="checkbox"/>	il processo è stato regolamentato da nuove norme (nazionali, regionali, di settore)?
<input type="checkbox"/>	le caratteristiche congiunturali di contesto possono favorire fenomeni corruttivi?
<input type="checkbox"/>	sono state registrate segnalazioni/procedimenti penali?

Alla luce di quanto sopra il risk rating di ciascun ambito di rischio è stato ricalcolato.

2.2.6. Risk Rating

Nel corso del 2018 si è proceduto con un'attività di Self Risk Assessment sul risk rating attribuito a ciascuno dei rischi rilevati e riportati nel risk assessment dell'anno 2018.

Nel corso degli anni 2019 e 2020 la Direzione Sistemi di Controllo, attraverso le funzioni Internal Audit e Process Improvement e Risk Management, ha individuato, nell'ambito degli audit condotti, diverse azioni per il miglioramento dei processi e la mitigazione dei rischi di processo di cui all'Assessment 2018.

A seguito dell'attuazione di tali interventi di miglioramento, la stessa direzione ha proceduto alla valutazione del rischio residuo, ossia del rischio rimanente a valle dell'efficacia prodotta dall'implementazione delle misure di audit. Tale attività è stata svolta sia al termine dell'anno 2019 per il calcolo del risk rating del PTPCT 2020-2022, sia al termine dell'anno 2020 per il calcolo del risk rating del PTPCT 2021-2023.

Sulla base di tale nuovo risk rating si è proceduto alla valutazione del conseguente rischio di corruzione e frode residuo, ossia alla rivalutazione dell'iniziale rischio corruzione e frode di volta in volta rideterminato nel 2019 e nel 2020.

Il rischio residuo di corruzione e frode è stato determinato secondo i seguenti principi:

- a) nelle aree di rischio oggetto di audit e dove è presente un piano di miglioramento realizzato, il rischio di corruzione e frode è stato valutato dalla Direzione Sistemi di Controllo;
- b) nelle aree di rischio non oggetto di audit è stata applicata una percentuale di rivalutazione del rischio corruzione e frode applicata sul valore del rischio rivalutato durante la fase di riesame a fine 2019, tenendo conto dell'analisi riportata al paragrafo 2.2.5.

Nell'ipotesi di riduzione del rischio, la percentuale di abbattimento applicata è stata al massimo del 50% poiché:

- a) il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la possibilità che si verifichino fenomeni corruttivi attraverso accordi collusivi tra due o più soggetti che aggirino le misure stesse può sempre manifestarsi. Pertanto, l'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero;
- b) in via cautelativa, si è ritenuto opportuno non modificare la percentuale di abbattimento soprattutto per l'introduzione di diverse norme introdotte dal legislatore per fronteggiare la situazione emergenziale dovuta alla crisi pandemica per il COVID-19.

Il risk rating residuo per l'anticorruzione e frode è rappresentato dalla tabella sotto riportata, poi ricondotta ai valori ALTO, MEDIO, BASSO in modo da omogeneizzare i valori rispetto ai PTPCT precedenti:



<2	Trascurabile	}	BASSO
=>2<6	Accettabile		
=>6<15	Gestire	}	MEDIO
=>15<20	Intervenire		
>20	Evitare	}	ALTO

La UO Internal Audit, durante l'attività di Risk Assessment, condotto in ambito di audit, ha rilevato poi un ulteriore ambito di rischio con rilevanza significativa in termini di corruzione e frode e cioè "Gestione reflui", il cui rischio è stato ripartito su n. 3 UO: Direzione Reti e impianti, Direzione Risorse Umane ed Organizzazione e Direzione Servizi Tecnici.

Agli 87 ambiti di rischio così individuati nel PTPCT 2020-2022 se ne sono dunque aggiunti altri 3 frutto della distribuzione del rischio "Gestione reflui", sulle tre UO sopra citate.

2.2.7. La mappatura dei processi nel PTPCT 2021-2023

Gli ambiti di rischio del PTPCT 2021-2023 sono stati individuati secondo i seguenti criteri:

1. sono stati considerati tutti gli ambiti di rischio con uno score superiore a 15 e quindi con un risk rating pari ad "intervenire";
2. sono stati considerati tutti gli ambiti di rischio con uno score compreso tra 11 e 15 e quindi con un risk rating pari a "gestire";
3. sono stati considerati tutti gli ambiti di rischio comunque riconducibili all'art. 1 comma 16 della L. n.190/2012;
4. sono stati considerati tutti gli ambiti di rischio su cui insistono dei procedimenti penali "rilevanti" o nell'ambito dei quali sono pervenute segnalazioni;
5. sono stati considerati tutti gli ambiti di rischio oggetto di Audit;
6. sono stati considerati tutti gli ambiti di rischio il cui risk rating è aumentato;
7. sono stati considerati tutti gli ambiti di rischio il cui risk rating è rimasto invariato;
8. sono stati considerati tutti gli ambiti di rischio il cui risk rating è diminuito mantenendo comunque un livello di rischio Medio.

Di seguito si riportano per UO, i 90 ambiti rischio che compongono la mappatura dei processi nel presente Piano:



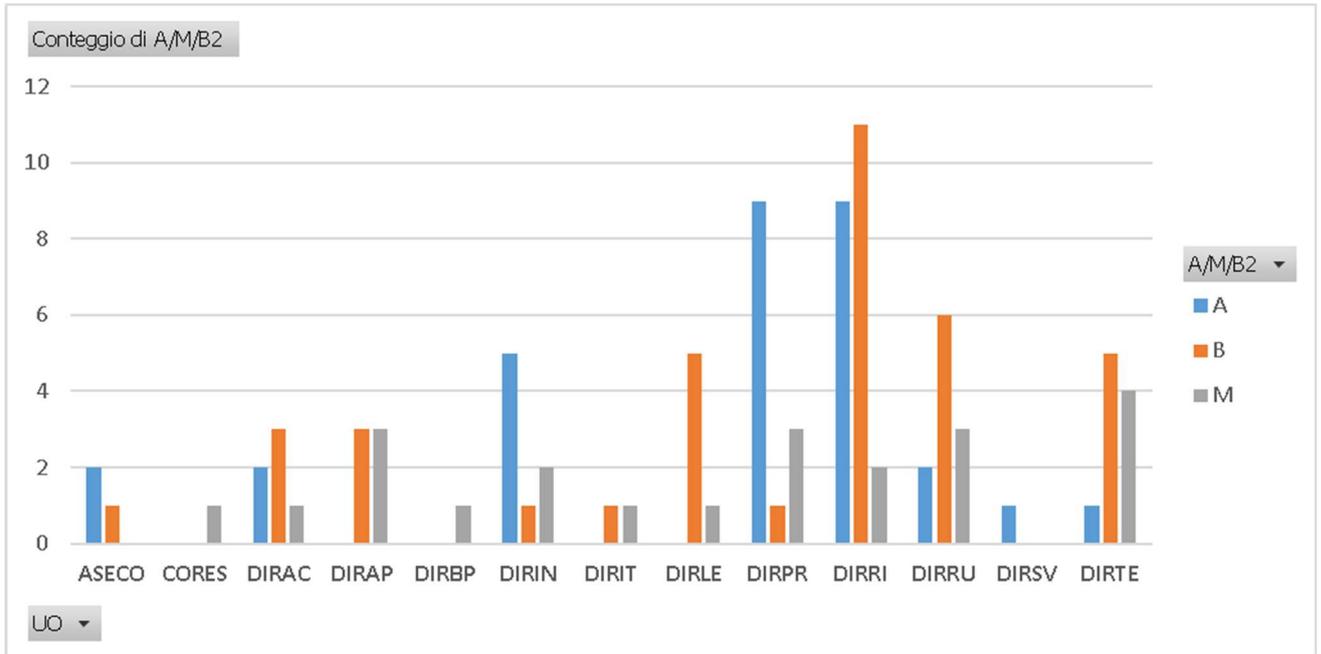
UO	AMBITI DI RISCHIO	N.
DIRTE	<p>Inadeguatezza delle norme aziendali Gestione dei contratti e monitoraggio consumi energetici Attività di manutenzione straordinaria e ordinaria degli immobili aziendali; Progettazione energia Manutenzione specialistica Verifica funzionalità misuratori Conferimento di incarichi di collaudo Sopravalutazione delle riserve Valutazione ammissibilità varianti Programma ed Esecuzione Manutenzione Impianto Depurazione</p>	10
DIRSV	Sostituzione Misuratori di utenza	1
DIRRU	<p>Amministrazione del Personale Acquisto e gestione mezzi aziendali Selezione interna Approvvigionamento ed erogazione corsi Business Travel Selezione esterna (job description, profilo candidati e selezione candidato) Welfare Gestione stragiudiziale e sindacale delle vertenze del personale Gestione inquadramenti Sistemi di gestione Programma ed Esecuzione Manutenzione Impianto Depurazione</p>	11
DIRRI	<p>Manutenzione straordinaria rete idrica Manutenzione straordinaria rete fognaria Forniture, Servizi strategici Scarso controllo sull'iter di appalto ed esecuzione dell'intervento in considerazione del personale impegnato Ricorso ad appalto sotto soglia "forzati" Forniture, Servizi strategici, Interventi strutturali Inadeguatezza delle norme aziendali Sostituzioni e verifica Ritardi nell'aggiudicazione dei contratti specifici alla manutenzione elettromeccanica a guasto Controllo allacciamenti in campo Valutazione ammissibilità varianti Inadeguata sanificazione reti fognarie Gestione del contratto di cottimo Mancato monitoraggio dei cottimisti Rifiuti prodotti da terzi Conduzione impianto di sollevamento fogna Isepzione e verifica delle reti fognarie Utilizzo del proprio personale da parte dei fornitori Servizio rilevazione letture consumi Programma ed Esecuzione Manutenzione Impianto Depurazione</p>	20



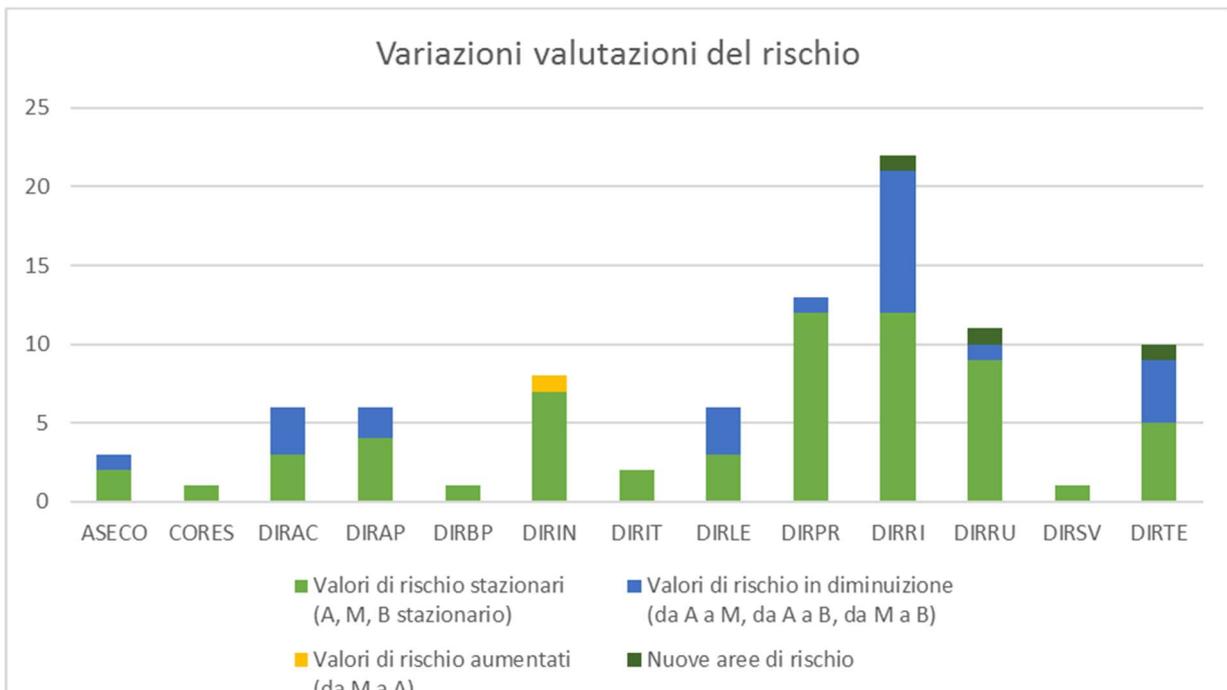
UO	AMBITI DI RISCHIO	N.
DIRPR	Inadeguatezza delle norme aziendali Acquisti in Emergenza Proroga Contrattuale Nomina Commissione di Gara e Nuclei di Valutazione Programmazione e progettazione della gara Selezione Fornitore Autorizzazione Subappalto Consulenze legali Schedulazione/Priorità Approvvigionamenti Verifica Atti Somma Urgenza Verifica Requisiti ed Esclusione Costituzione Albo Fornitori Stipula del Contratto	13
DIRLE	Gestione sinistri Tutela legale Assicurazioni Gestione legali esterni Conciliazione Inadeguatezza delle norme aziendali	6
DIRIT	Requisiti Approvvigionamento Applicativi Requisiti Approvvigionamento Tecnologie	2
DIRIN	Nomine interne/incarichi esterni Gestione del contratto in sicurezza Proposta investimenti strutturali Inadeguatezza delle norme aziendali Processi espropriativi correnti e in sanatoria. Gestione del contratto Valutazione ammissibilità varianti Programmazione tecnico-economica investimenti	8
DIRBP	Discrezionalità Verifica progetti e contratti	1
DIRAP	Tempi di emissione OdA per approvvigionamento reattivi e servizio smaltimento fanghi Attività di vigilanza e di controllo sui vettori primari, riscontro di atti vandalici, guasti o malfunzionamenti e manutenzione Elaborazione atti tecnici di gara per forniture di reagenti e servizi Valutazione ammissibilità varianti Accettazione fornitura reattivi Controlli di processo potabilizzazione	6
DIRAC	Calendarizzazione sospensioni Calendarizzazione rimozioni Rapporti con Istituti Finanziari Pagamenti Reperimento risorse finanziarie Gestione del Credito - Azioni Legali Gestione del Credito Fatturazione consumi	8
CORES	Contributi e sovvenzioni	1
ASECO	Acquisti sotto soglia (< € 40.000,00) Accettazione Rifiuti Uscite per Cassa/Entrate Contanti	3



Il livello di rischio (Alto, Medio o Basso) si distribuisce nelle diverse UO come di seguito rappresentato:



Rispetto a quanto indicato nel PTPCT 2020-2022, considerando i tre cluster (A, M e B) e la rivalutazione effettuata in sede di riesame, i livelli della nuova mappa dei rischi sono variati come segue:



Come si può notare la maggior parte delle aree di rischio hanno mantenuto un valore stazionario (se si considerano i cluster A, M e B). Nella Direzione Reti e impianti ci sono più aree di rischio il cui valore è diminuito, mentre solo nella Direzione Investimenti è aumentato il valore di un'area di rischio (da M a A) all'interno del macroprocesso "infrastrutture ed Investimenti", cioè "Gestione del contratto".



2.2.8. *Trattamento del rischio – identificazione delle misure specifiche*

La fase del trattamento del rischio, che è l'ultima fase di gestione del rischio, ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione della Società, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. L'AQP, pertanto, è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti. Le tipologie di misure possono essere individuate sia come generali che specifiche in funzione delle esigenze dell'organizzazione.

Di seguito si indicano le tipologie di misure adottate nel presente piano:

- misura di controllo
- misura di trasparenza
- misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- misura di regolamentazione
- misura di semplificazione
- misura di formazione
- misura di sensibilizzazione e partecipazione
- misura di rotazione
- misura di segnalazione e protezione
- misura di disciplina del conflitto di interessi
- misura di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari.

Per le misure generali si riporta al paragrafo 2.3, per il dettaglio sulla distribuzione delle misure specifiche nelle diverse UO, si riporta all'Allegato 1 del presente Piano.

L'individuazione delle misure è avvenuta con il coinvolgimento della struttura organizzativa, attraverso comunicazioni formalizzate formulate dal RPCT ai Responsabili, valutandone e recependone le indicazioni.

La definizione delle misure si dovrà tradurre, poi, nella predisposizione di relativi obiettivi da assegnare ai Responsabili nel piano della valutazione delle prestazioni.

Per ciascun ambito di rischio, in particolare, sono state definite una o più misure di mitigazione, attribuite tenendo conto in particolare di:

- livello di rischio;
- verifiche relative alle misure 2020;
- azioni definite nell'ambito di audit;
- rispetto dei principi di rotazione, segregazione del processo e trasparenza;
- mancanza di procedure/istruzioni operative/istruzioni di processo interno aggiornate che rappresentano un fondamentale presidio di controllo;
- indicazioni dettate dall'Autorità in materia di gestione del conflitto d'interesse.

Il processo di definizione delle misure ha avuto inizio a fine novembre quando il RPCT ha inviato alle 13 Unità Organizzative coinvolte le proposte delle misure anticorruzione con l'indicazione, per ciascun ambito di rischio, di:

- indicatori di monitoraggio (utili al fine di poter agire tempestivamente definendo i correttivi adeguati e funzionali all'attuazione delle misure);
- tipologia di misura;
- misure di prevenzione;
- tempistica di attuazione;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura (in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diverse UO possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, si è indicato chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura e/o delle sue fasi, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione).



Il processo di definizione delle misure è terminato il 21 gennaio u.s. al termine di numerosi incontri e confronti con i Responsabili.

Ultimato tale processo, sono state condivise 141 misure a fronte delle 184 definite nel PTPCT 2020-2022: n. 122 derivano dal PTPCT 2020-2022 e n. 19 sono nuove.

Di seguito un riepilogo:

MISURE DEL PTPCT 2021-2023	ASECO	CORES	DIRAC	DIRAP	DIRBP	DIRIN	DIRIT	DIRLE	DIRPR	DIRRI	DIRRU	DIRSV	DIRTE	TOT
MISURA DEL PTPCT 2020-2022 RIPROPOSTA O RIMODULATA	4	1	11	11	1	12	2	6	25	20	18	0	11	122
NUOVA MISURA		1						2	5	6	2	1	2	19
	4	2	11	11	1	12	2	8	30	26	20	1	13	141

In altre parole, rispetto alle 184 misure definite nel PTPCT 2020-2022, non ne sono state riproposte n. 62, mentre sono state previste n. 19 misure nuove.

Di seguito i criteri utilizzati:

- 1) sono state riproposte tutte le misure del PTPCT 2020-2022 non attuate, rimodulando le nuove tempistiche di attuazione, concordandole con i Responsabili;
- 2) sono state riproposte tutte le misure del PTPCT 2020-2022 attuate parzialmente, rimodulando le tempistiche e riproponendole alla prima data utile di monitoraggio;
- 3) per quanto attiene le misure del PTPCT 2020-2022 attuate totalmente, sono state riproposte tal quali nel caso di misure "rolling" (tipo - controlli di I livello con redazione di report) ovvero nelle ipotesi in cui i RAT le abbiano considerate validi presidi, riconfermandole;
- 4) le misure attuate totalmente relative ad aggiornamenti di procedure/istruzioni/regolamenti, sono state rimodulate introducendo misure di controllo sulla relativa applicazione.

A valle dell'analisi effettuata su ogni singola area di rischio, sono state clusterizzate le motivazioni che hanno portato all'attribuzione della misura, che si riportano di seguito:

UO	ASECO	CORES	DIRAC	DIRAP	DIRBP	DIRIN	DIRIT	DIRLE	DIRPR	DIRRI	DIRRU	DIRSV	DIRTE	Totale
CONTENERE IL RISCHIO DI APPROVAZIONE DI RISERVE ILLEGITTIME													1	1
CONTENERE IL RISCHIO DI APPROVAZIONE DI VARIANTI ILLEGITTIME				2		2				2			2	8
DEFINIZIONE ATTI DI GARA SECONDO CRITERI OGGETTIVI													1	1
EVITARE IL CONSOLIDAMENTO DI POSIZIONI E/O IL CONTROLLO ESCLUSIVO DEL PROCESSO			1			1			3		2			7
MANTENIMENTO CERTIFICAZIONE													1	1
MISURA DEFINITA IN SEDE DI AUDIT			5	4				2	4	8	1		1	25
NECESSITA' DI FACILITARE LA RILEVAZIONE, L'ELABORAZIONE E LA TRASMISSIONE DEI DATI	2			1		1		1		1				6
PROMUOVERE L'ETICA AZIENDALE	1								1					2
REGOLAMENTAZIONE NON CONFORME A NORME E ORGANIZZAZIONE		1	2	1		3			4	5	5			21
RINFORZARE I PRESIDI DI CONTROLLO NEGLI APPALTI DI PARTICOLARE RILEVANZA ECONOMICA									1					1
RINFORZARE I PRESIDI DI CONTROLLO SUGLI OPERATORI ECONOMICI									1					1
RINFORZARE I PRESIDI DI CONTROLLO SUL RISPETTO DELLE REGOLE DA PARTE DELLE RISORSE ASSEGNATE	1		2	2		2	2	3	6	8	9	1	4	40
RINFORZARE I PRESIDI DI CONTROLLO SUL RISPETTO DELLE TEMPISTICHE					1	1			3					5
RISCHIO DI CONFLITTO DI INTERESSI				1		2		1	5	2	2		3	16
STANDARDIZZAZIONE DEL PROCESSO TRAMITE ATTO REGOLATORIO		1	1					1	2		1			6
Totale	4	2	11	11	1	12	2	8	30	26	20	1	13	141

Sempre nell'ambito della fase di trattamento del rischio, rispetto alle n. 6 aree di rischio "congelate" nel PTPCT 2020-2022 si è concordato con ciascun Responsabile di mantenerne "congelate" n. 5, comunque da riconsiderate nella fase di riesame per la redazione del PTPCT 2022-2024.



Le 5 aree di rischio sono:

1. Verifica funzionalità misuratori (DIRTE): permangono per il 2021 le stesse condizioni valutate per il 2020. Infatti, non ci sono state variazioni organizzative ed il rischio residuo rimane comunque basso;
2. Consulenze legali (DIRPR): seppur l'implementazione della piattaforma è stata effettuata e ciò permetterà l'attribuzione degli incarichi secondo il principio di rotazione e consentirà un più ordinato flusso delle informazioni rispetto alle procedure di emissioni degli ordini di acquisto e di liquidazione delle prestazioni, ad oggi il processo SAP non permette al Procurement un controllo effettivo sull'affidamento degli incarichi che vengono ratificati ai soli fini del pagamento;
3. Business Travel (DIRRU): permangono per il 2021 le stesse condizioni valutate per il 2020. Il processo è sufficientemente tracciato e poco discrezionale grazie all'implementazione di una piattaforma interna utile per la scelta del fornitore;
4. Reperimento risorse finanziarie (DIRAC): permangono per il 2021 le stesse condizioni valutate per il 2020. Il Direttore Amministrazione e Finanza ha dichiarato che per il 2021 non sono previste richieste di nuove fonti di finanziamento;
5. Conciliazione (LEGRU): permangono per il 2021 le stesse condizioni valutate per il 2020. A seguito delle operazioni poste in essere dalla Direzione Sistemi di Controllo il rischio residuo risulta ridotto ad un livello prossimo allo zero. Il processo è rimasto identico sia dal punto di vista procedurale che normativo, anzi ARERA per il COVID ha previsto che la procedura possa concludersi in 180 gg. anziché i 90 + 30 già consentiti;

Per quanto attiene all'area di rischio "Sostituzione Misuratori di utenza (DIRTE)", congelata nel Piano 2020-2022, si è concordato con il RAT di inserire nuovamente presidi di controllo, poiché sono previste e programmate nel 2021 diverse procedure di affidamento.

Oltre alle precedenti aree di rischio, sono state soppresse altre 5 aree di rischio facenti capo alla Direzione Reti e Impianti: "*Mancato monitoraggio dei cottimisti*", "*Rifiuti prodotti da terzi*", "*Conduzione impianto di sollevamento fogna*", "*Ispezione e verifica delle reti fognarie*" e "*Utilizzo del proprio personale da parte dei fornitori*". Sono tutte aree di rischio introdotte dagli Audit CF2019.2.1 e IA2018.S06. A seguito dell'implementazione dei relativi piani di azione, confermati dai follow-up, il livello di rischio è sensibilmente diminuito.

Alcune misure residuali, non totalmente attuate, sono state assorbite nell'Area di rischio "*Gestione del contratto di cottimo*", in un'ottica di semplificazione.

2.2.9. I tempi di attuazione delle misure specifiche e del monitoraggio

Nel Piano è stato definito il termine per l'adempimento di ciascuna misura al fine di poterne riscontrare l'efficacia.

I tempi di attuazione sono stati concordati con ciascun Responsabile tenuto anche conto di:

- tempi definiti nei rapporti di audit;
- eventuale presenza della misura nei precedenti Piani;
- numero delle misure attribuite per UO.

Di seguito un riepilogo del numero delle misure anticorruzione distribuite per Unità organizzative e tempistiche di realizzazione.



UO	Misura rolling da Gennaio 2021 e verifica quadrimestrale	Misura rolling da Gennaio 2021 e verifica semestrale	Aprile 2021	Maggio 2021	Giugno 2021	Luglio 2021	Ottobre 2021	Novembre 2021	Dicembre 2021	2021	Giugno 2022	2022	Totale
ASECO	2		2										4
CORES	1				1								2
DIRAC	3		3		1	4							11
DIRAP	5		6										11
DIRBP	1												1
DIRIN	8		2		1					1			12
DIRIT	2												2
DIRLE	4		3		1								8
DIRPR	8		8	2	7				4	1			30
DIRRI	8	3	7		2		1	2			2	1	26
DIRRV	5		9		1	1			4				20
DIRSV									1				1
DIRTE	9		1						3				13
Totale	56	3	41	2	14	5	1	2	12	2	2	1	141

La maggior parte delle misure hanno scadenza aprile 2021: si tratta di misure rolling, per lo più di controllo, da documentare attraverso dei reports che hanno l'obiettivo di indurre il RAT e i Responsabili aziendali ad effettuare verifiche di I livello su dati aggregati.

Per quanto attiene invece l'attività di monitoraggio degli indicatori, tenuto conto della necessità di recepire due report infrannuali per un miglior controllo del processo, le tempistiche in genere sono quadrimestrali, secondo le seguenti scadenze:

- entro 31 maggio per i dati relativi al periodo 1° gennaio – 30 aprile;
- entro 30 settembre per i dati relativi al periodo 1° maggio – 31 agosto;
- entro 31 gennaio per i dati relativi al periodo 1° settembre – 31 dicembre.

Su richiesta di alcuni RAT, sono state previste, per alcune specifiche misure, tempistiche di monitoraggio anche semestrali e annuali.

Le risultanze del processo di gestione del rischio illustrato nelle fasi sopra descritte è riportato nell'**Allegato 1 – Tabella dei rischi e mappatura dei processi**.

2.2.10 Le modalità di monitoraggio

Ogni misura ha una specifica modalità di monitoraggio, concordata anch'essa con ciascun Responsabile.

Sono pertanto state definite quattro modalità diverse:

- Verifica RPCT in fase di redazione Procedure/Istruzioni/Regolamenti: è la modalità utilizzata nel caso in cui la misura si concretizza in redazione/aggiornamento di una procedura /istruzione/ Regolamento;
- Autovalutazione + verifiche a campione RPCT: è la modalità utilizzata principalmente nelle misure di controllo che vengono documentate attraverso dei reports. Il campione è scelto casualmente (1/2 campioni per condotta rilevante) dalla UO Anticorruzione e Trasparenza che acquisisce tutta la documentazione del processo da verificare;
- Follow-up di Audit: è la modalità utilizzata nel caso in cui la misura sia stata acquisita da un Piano di Azione di Audit; le verifiche quindi sono svolte dalla Direzione Sistemi di Controllo in occasione dei follow-up;
- Autovalutazione: è in generale la modalità utilizzata in via residuale su tutte le altre misure specifiche.

Di seguito un riepilogo sulle modalità di monitoraggio per ciascuna misura come previste dal Piano, distribuite per Unità Organizzative.



UO	Autovalutazione + Verifiche a campione			Verifica RPCT in fase di redazione Procedure/Istruzioni/Re golamenti	Totale
	Autovalutazione	RPCT	Follow-up di Audit		
misura di controllo	20	33	11		64
misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento			2		2
misura di disciplina del conflitto di interessi	1	15			16
misura di formazione	2				2
misura di regolamentazione	4	2	5	22	33
misura di rotazione	4	3			7
misura di semplificazione	5	1	4		10
misura di sensibilizzazione e partecipazione	1				1
misura di trasparenza		6			6
Totale	37	60	22	22	141

2.2.11 Le attività di monitoraggio su misure già adottate

Le attività di monitoraggio sull'efficacia del PTPCT non riguardano soltanto le attività di semplice controllo sulla sua attuazione, ma si estendono a tutti gli interventi di implementazione e di miglioramento del suo contenuto.

In particolare, ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n.190/2012 è prevista la predisposizione, da parte del RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno, di una Relazione annuale che riporta il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPCT. A tal fine l'Autorità ha pubblicato la scheda standard che i Responsabili della prevenzione della corruzione sono tenuti a compilare per la predisposizione della Relazione prevista dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali di prevenzione della corruzione. La Relazione, entro il termine prorogato del 31 marzo 2021 (Comunicato del Presidente dell'Autorità del 2 dicembre 2020), sarà pubblicata sul sito istituzionale della società al seguente link:

<https://www.agp.it/societa-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-corrruzione>

Al di là della relazione annuale, è necessario predisporre un sistema di monitoraggio costante sull'andamento di attuazione del Piano, dando così la possibilità al RPCT di intraprendere le necessarie ed opportune iniziative, ovvero occorressero modifiche o integrazioni.

Nel corso del 2020 sono stati attivati tre monitoraggi: nota del 2 luglio 2020 prot. n. 42576, nota del 1° ottobre 2020 prot. n. 61872 ed in ultimo la nota del 9 gennaio 2021 prot. n. 1284 i cui monitoraggi sono ancora in corso. Il primo monitoraggio è stato attivato a luglio 2020 e non a maggio 2020 poiché l'Azienda ha tenuto conto dell'emergenza sanitaria in atto. Infatti, al fine di non gravare sulla gestione ordinaria delle attività e in coerenza con quanto disposto dalla stessa ANAC con la comunicazione del 19 marzo 2020 di sospensione dei termini per i procedimenti di vigilanza, sanzionatori e consultivi, il CdA ha consentito alla proroga dei termini per il monitoraggio al 30 giugno 2020.

Il monitoraggio è stato effettuato anche rispetto agli obblighi di pubblicazione, in ottemperanza al quadro normativo del d. lgs. n.33/2013 e soprattutto alle linee guida ANAC di cui alla delibera n. 1134/2017, cui si rinvia nella specifica sezione.

Si segnala che, come accaduto per i PTPCT 2019-2021 e 2020-2022, è intendimento del RPCT inserire il presente Piano sulla piattaforma predisposta dall'ANAC, adempimento non ancora obbligatorio. Tale piattaforma nasce dall'esigenza di creare un sistema di acquisizione di dati e informazioni connesse alla programmazione e adozione del PTPCT, ma è concepito anche per costituire un supporto alla Società al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del PTPCT e monitorarne lo stato di avanzamento. Tramite il sistema sarà possibile, infatti, realizzare un monitoraggio puntuale delle singole misure e la rendicontazione delle misure stesse.



2.3 Misure Generali

Le misure si definiscono “*generali*” quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull’intera società, così agendo complessivamente sull’organizzazione.

Le misure “*generali*”, così come quelle “*specifiche*” che incidono su problemi specifici e contestualizzati come esito dell’analisi del rischio, devono essere adeguatamente programmate e oggetto di monitoraggio.

2.3.1. Codice Etico e di Comportamento

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

Tra le misure di prevenzione della corruzione i **codici di comportamento** rivestono nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei dirigenti/dipendenti e orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in connessione con i PTPCT.

Nel Codice si stabiliscono i principi guida, le direttive e le prescrizioni fondamentali di comportamento che il personale deve osservare e promuovere, nell’ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell’organizzazione aziendale, regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione aziendale.

Le società integrano il codice etico già approvato ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.

- **Delibera ANAC n.1134/2017**, <<Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici>>

Il Consiglio di Amministrazione di **AQP**, il 29 novembre 2018, con verbale n.16/18, ha approvato, nell’ambito del Modello 231, il nuovo Codice Etico e di Comportamento tenendo conto anche dei comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e la cui violazione ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare.

Ugualmente l’Amministratore Unico di **ASECO**, con delibera n.4 del 23 maggio 2019, ha approvato, nell’ambito dell’aggiornamento del proprio Modello 231, il nuovo Codice Etico e di Comportamento tenendo conto anche dei comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e la cui violazione ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare.

Entrambi i Codici prevedono, altresì, un **sistema sanzionatorio** in caso di violazione delle norme ivi contenute, ferma restando la natura privatistica delle misure disciplinari proprie delle società.

- **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE E UO RESPONSABILI DELL’ATTUAZIONE DELLE MISURE:**

Non è prevista una programmazione di interventi. Tutti i Dirigenti/Responsabili di UO sono tenuti a far rispettare le disposizioni del Codice Etico e di Comportamento da parte delle risorse loro assegnate, segnalando alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione – UO Relazioni Industriali e HR Business Partner le violazioni per l’attivazione di procedimenti disciplinari.

La stessa Direzione Risorse Umane e Organizzazione ha, per funzione, la responsabilità di far rispettare il Codice Etico e di Comportamento da parte di tutta la popolazione aziendale.

- **UO RESPONSABILE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI:**
 - Direzione Risorse Umane e Organizzazione – UO Relazioni Industriali e HR Business Partner.

L’attivazione del procedimento disciplinare può seguire a:



- controlli da parte della Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
 - segnalazioni da parte del Dirigente/Responsabile UO cui è assegnata la risorsa;
 - segnalazioni da parte di soggetti terzi esterni alla struttura aziendale;
 - segnalazioni dell'ODV;
 - segnalazioni del DPO;
 - segnalazioni del RPCT.
- **SUPPORTO INTERPRETATIVO:**
 - Direzione Risorse Umane e Organizzazione – UO Relazioni Industriali e HR Business Partner
 - Direzione Sistemi di Controllo – UO Privacy e UO D. Lgs. 231 e/o Organismo di Vigilanza per i profili rilevanti rispetto al Modello 231 e al rispetto della normativa sulla privacy
 - RPCT e UO Anticorruzione e Trasparenza per i profili anticorruzione.
 - **UO RESPONSABILE DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICA DI MONITORAGGIO:**
 - L'UO Anticorruzione e Trasparenza acquisisce annualmente, nel mese di novembre, il report sui provvedimenti disciplinari irrogati nel corso dell'anno per violazione del Codice Etico e di Comportamento dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione – UO Relazioni Industriali e HR Business Partner;
 - L'ODV, secondo la propria programmazione.
 - **INDICATORE DI MONITORAGGIO:**
 - Numero di provvedimenti disciplinari/anno.

Per quanto riguarda i fornitori, in tutti contratti è stata da tempo inserita la clausola in materia di 231 che li richiama al rispetto del Modello 231 di cui il Codice Etico e di Comportamento costituisce parte integrante; *“La violazione di detto impegno comporterà un inadempimento grave degli obblighi di cui al presente contratto e legittimerà AQP S.p.A. a risolvere lo stesso con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 Cod. Civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati tra cui, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, quelli derivanti dall'applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto.”*.

Sempre in un'ottica di sensibilizzazione ad un agire etico e in linea con le regole comportamentali codificate, il Presidente del CdA di AQP, in occasione delle festività natalizie, ha inviato una nota (16 dicembre 2020, prot. n.79651) a tutti i collaboratori esterni/operatori economici evidenziando che *“Il Codice Etico e la Politica di Anticorruzione di AQP stabiliscono i nostri modelli di condotta quotidiana, tra i quali vi sono quelli concernenti gli omaggi. AQP è impegnata nella loro applicazione, comprese quelle che si riferiscono ai reati penali. Gli amministratori ed i dipendenti del gruppo non potranno ricevere, direttamente o indirettamente, doni o compensi di alcun tipo che abbiano l'obiettivo di influire in modo improprio sui loro rapporti commerciali, professionali o amministrativi con enti pubblici e privati.”* e invitando tutti a condividere le politiche interne e quindi a operare nel rispetto delle stesse.

2.3.2. Conflitto di interessi

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il dipendente potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario, direttamente o indirettamente, una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per la società, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.



Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto si aggiungono quelle di **potenziale** conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Un'altra ipotesi di conflitto di interessi può presentarsi nei casi in cui si configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma **generalizzata e permanente, cd. strutturale**, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

- **Art. 6 bis legge n.241/1990** <<Conflitto di interessi>>
- **Codice Etico e di Comportamento** (paragrafo 3.13)
- **Art.9 Regolamento per la Gestione e il Funzionamento del Consiglio di Amministrazione** (approvato in CdA con verbale n.15 del 30 ottobre 2018)

In materia di contratti pubblici:

- **Art. 42 d. lgs. n.50/2016** <<Conflitto di interessi>>
- **D. Lgs. n.50/2016** norme che disciplinano il conflitto di interessi in ipotesi specifiche, come l'**art. 77, comma 6**, <<Commissione giudicatrice>> (nb. rinvio all'art. 35-bis d. lgs. n. 165/2001 e all'art. 51 c.p.c.); l'**art. 80, comma 5, lett. d)**, <<Motivi di esclusione>>; l'**art. 102, comma 7** <<Collaudo e verifica di conformità>>; ecc.
- **Delibera ANAC n.494/2019, Linee Guida n.15** <<Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici>>, non vincolanti

- **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE, UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE, UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO, TEMPISTICHE DI MONITORAGGIO, INDICATORE DI MONITORAGGIO:**

Ad oggi non è prevista una procedura che gestisca complessivamente il tema del conflitto di interessi, la cui regolamentazione viene inserita in ciascuna procedura aziendale in occasione dell'adozione/aggiornamento, con la relativa modulistica predisposta dal RPCT, oltre alla previsione di carattere generale presente nel Codice Etico e di Comportamento, rispetto al quale si rinvia al punto precedente.

Sono state, inoltre, inserite **n.16 misure specifiche** sul rilascio di dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi, con indicazione del **Responsabile dell'attuazione della misura, dei tempi e modi di monitoraggio, dell'indicatore di monitoraggio**. Sul punto si rinvia ai contenuti della **Tabella – Allegato 1** al presente Piano.

Quanto al conflitto c.d. strutturale e in riferimento ai Dirigenti, dal 2020, nella dichiarazione annualmente resa per l'assenza di inconferibilità/incompatibilità, è stata inserita la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi rispetto alla posizione organizzativa ricoperta.

2.3.3. Inconferibilità/incompatibilità degli incarichi

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Per gli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro



organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato - le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7, sulla *"inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale"*.

Per i dirigenti, si applica l'art.3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati, anche con sentenza non passata in giudicato, contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d. lgs. n.175/2016, ai sensi del quale *«Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento»*.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a.

Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali sono previste le seguenti situazioni di incompatibilità.

Per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le *"incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali"* e, in particolare, il comma 2;
- art. 11, relativo a *"incompatibilità tra incarichi amministrati i di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali"* ed in particolare i commi 2 e 3;
- art. 13, recante *"incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali"*.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle *"incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali"*.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale *«Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori»*.

- **D. lgs. n.39/2013** <<Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190>>
- **D. lgs. n.175/2016** <<Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica>>



- **Delibera ANAC n.833/2016** <<Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili>>
- **Delibera ANAC n.1134/2017** <<Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici>>

- **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE:**

All'atto di conferimento dell'incarico l'interessato rende la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità, dichiarazione che viene rinnovata annualmente, ovvero in corso di anno in caso di sopravvenute variazioni.

Le dichiarazioni, comunque pubblicate sul sito istituzionale, sono archiviate presso UO Anticorruzione e Trasparenza.

- **UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICHE DEL MONITORAGGIO:**

- Prima del conferimento degli incarichi dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale, le verifiche di inconferibilità sono svolte dalla Regione Puglia.
- Il RPCT, successivamente alla nomina e nel corso dell'incarico in caso di variazioni, verifica che siano rispettate le disposizioni del decreto in esame, segnalando i casi di possibile violazione all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.
Nel caso in cui il RPCT dovesse rilevare la violazione delle norme sulle inconferibilità/incompatibilità è tenuto ad avviare il procedimento di contestazione sia nei confronti del soggetto che ha conferito l'incarico, sia nei confronti del soggetto cui l'incarico è stato conferito, secondo la disciplina dettata da ANAC nelle Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, Delibera n.833/2016.
- L'UO Anticorruzione e Trasparenza procede annualmente, di norma nei mesi settembre/ottobre, ad acquisire il certificato del Casellario Giudiziale relativamente ad amministratori e dirigenti.

- **INDICATORE DI MONITORAGGIO:**

- Numero dei casellari giudiziari con indicazione di reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: "Dei delitti contro la pubblica amministrazione" (dall'art.314 all'art.335 bis del codice penale)

Inconferibilità componenti Commissioni di gare d'appalto e Commissioni di selezione per il reclutamento di personale

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

Inconferibilità specifiche per i componenti Commissioni di gare d'appalto e Commissioni di selezione per il reclutamento di personale

La legge n.190/2012 ha inserito nel d. lgs. n.165/2001 l'art. 35 bis che pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione, nelle ipotesi di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione).



A tale disposizione rinvia espressamente l'art.77, co.6, del Codice dei contratti pubblici per le Commissioni giudicatrici, mentre per le Commissioni per il reclutamento del personale l'inconferibilità è stata da tempo recepita nella procedura di "Reclutamento e selezione del personale" e nella relativa modulistica (attualmente: PG2.02 – rev. 18 del 6 febbraio 2019).

- **Art. 77, comma 6, d. lgs. n.50/2016** <<Commissione giudicatrice>> (nb. rinvio all'art. 35-bis d. lgs. n. 165/2001)
- **PG2.02 – rev. 18 del 6 febbraio 2019** <<Reclutamento e selezione del personale>>

- **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE, UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO, TEMPISTICHE DI MONITORAGGIO, INDICATORE DI MONITORAGGIO:**

I Componenti delle Commissioni di gare d'appalto e delle Commissioni di selezione per il reclutamento di personale rendono la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità all'atto di conferimento dell'incarico. Per entrambe le ipotesi sono state previste **n.2 misure specifiche sul rilascio di tali dichiarazioni, con indicazione del Responsabile dell'attuazione della misura, dei tempi e modi di monitoraggio, dell'indicatore di monitoraggio.** Sul punto si rinvia ai contenuti della **Tabella – Allegato 1 al presente Piano.**

Le dichiarazioni sono archiviate per i componenti delle Commissioni di gare d'appalto nel fascicolo di gara presso la Direzione Procurement, per i componenti delle Commissioni di selezione per il reclutamento di personale nel fascicolo di selezione presso l'UO Selezioni della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

2.3.4. Regolamento incarichi extra-lavorativi

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

La l. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 del d. lgs. n.165/2001 in ragione della connessione tra il sistema di prevenzione della corruzione e lo svolgimento di incarichi extraistituzionali che può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario.

La norma ha come ambito soggettivo di applicazione i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e il personale in regime di diritto pubblico e disciplina la possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati. L'art. 53 prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione, allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali.

Il rilievo delle disposizioni dell'art. 53 ai fini della prevenzione della corruzione emerge anche dal fatto che il legislatore ha previsto una specifica misura di trasparenza all'art. 18 del d.lgs. 33/2013, ai sensi del quale anche le Società in controllo pubblico, quale AQP, sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

- **Art. 18 del d.lgs. 33/2013** <<Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni>>
- **Regolamento incarichi extra istituzionali** (approvato in CdA con verbale n.9 del 23 maggio 2016)

Il "Regolamento incarichi extra istituzionali" disciplina il conferimento di incarichi extra istituzionali al personale di AQP, nonché regola le modalità per il rilascio della conseguente autorizzazione all'espletamento degli incarichi esterni nel rispetto del superiore principio che impone l'insussistenza del conflitto d'interessi.



In ottemperanza alle disposizioni dell'art.18 del d. lgs. n.33/2013, gli incarichi vengono pubblicati sul sito istituzionale.

- **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE:**
 - Responsabile diretto e/o Direzione Risorse Umane e Organizzazione, nel rispetto del "Regolamento incarichi extra istituzionali"Non è prevista una programmazione di interventi. Tutti i Dirigenti/Responsabili di UO sono tenuti a far rispettare le disposizioni del Regolamento, a richiesta del dipendente o a seguito di segnalazione.
- **UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICA DEL MONITORAGGIO:**
 - L'UO Anticorruzione e Trasparenza, nel mese di novembre, procede a verifiche a campione (2 campioni), individuandolo dalle pubblicazioni degli incarichi extra-istituzionali presenti sul sito Società Trasparente.
- **INDICATORE DI MONITORAGGIO:**
 - Numero di incarichi extra-istituzionali presenti sul sito Società Trasparente per anno.

2.3.5. Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, **tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio**, al verificarsi di procedimenti penali, nelle diverse fasi. Le discipline non appaiono sempre ben coordinate tra loro sotto diversi profili. In primo luogo, quanto alla individuazione delle amministrazioni interessate. In secondo luogo, quanto ai soggetti interni. In terzo luogo, quanto ai reati che impongono l'adozione di queste misure. E, infine, vi è diversità di disciplina quanto alle conseguenze del procedimento penale, in particolare sulla durata e sull'ampiezza delle misure interdittive.

L'istituto della **rotazione c.d. straordinaria** è misura di prevenzione della corruzione prevista dall'art. 16, co. 1, lett. l-*quater*) d.lgs. n.165/2001, come **misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi**. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*», misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Poiché l'applicazione diretta del d.lgs. n.165/2001 attiene alle Pubbliche Amministrazioni, ANAC ne ritiene facoltativa l'applicazione rispetto alle Società in controllo pubblico, quale AQP. Resta fermo che ad AQP si applicano le misure previste dalla legge n. 97/2001 e le ipotesi di inconferibilità di cui al d. lgs. n.39/2013.

- **Legge n.97/2001** <<Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche>>
- **D. lgs. n.39/2013** <<Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190>>
- **Delibera ANAC n.215/2019** <<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>>
- **Codice Etico e di Comportamento** (paragrafo 3.1)



- **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE:**

- Direzione Risorse Umane e Organizzazione che adotta i provvedimenti di legge o di rotazione straordinaria.

Non è prevista una programmazione di interventi. La valutazione sull'applicazione della misura avviene caso per caso, allorché si ha evidenza di fatti penalmente rilevanti o tramite flussi informativi della UO PENLE o tramite comunicazione del dipendente coinvolto o, ancora, tramite altre fonti (per es. articoli di giornale, segnalazioni da parte di terzi).

Al fine di agevolare la conoscibilità della disciplina e i suoi ambiti di applicazione, il RPCT ha fornito alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione uno schema riassuntivo delle indicazioni ANAC (delibera n.215/2019) tenendo conto delle norme e delle specificità di AQP (mail del 3 giugno 2019), nel contempo procedendo ad una verifica interna sui procedimenti penali in corso, per come noti.

Come già detto, i Dirigenti annualmente rendono la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità, dichiarazione che viene verificata annualmente, tramite il certificato del Casellario Giudiziale.

- **UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICA DEL MONITORAGGIO:**

- RPCT e Organismo di Vigilanza, nelle rispettive competenze. Entrambi gli organi di controllo verificano l'attuazione della misura, caso per caso, senza una pianificazione e una tempistica predefinita.

- **INDICATORE DI MONITORAGGIO:**

- Numero dei casi di rotazione straordinaria per anno.

2.3.6. Rotazione del personale e misure alternative

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

La rotazione "ordinaria" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività aziendali, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia le raccomandazioni formulate nel PNA 2019 valgono, compatibilmente con le esigenze organizzative, anche per AQP.

ANAC indica quale auspicabile la misura della rotazione, contemperando la salvaguardia del buon andamento con la continuità delle attività ed evitando la sottrazione di competenze specialistiche necessarie per attività di elevato contenuto tecnico. La rotazione dei dirigenti e del personale presenta, infatti, rilevanti profili di delicatezza e complessità, dal momento che essa potrebbe collidere con esigenze altrettanto rilevanti, come quelle sottese al consolidamento del *know-how* ed alla continuità dell'azione aziendale, che implicano la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti, specialmente negli ambiti di attività di più elevata connotazione specialistica. Inoltre, si possono determinare criticità organizzative anche rispetto alla dimensione degli uffici e alla quantità dei dipendenti operanti. Sul tema della rotazione del personale, trattandosi di una misura che investe l'organizzazione e la funzionalità aziendale, oltre che il sistema delle relazioni sindacali, vanno rispettati i vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro, e i vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo.

La rotazione intesa come strumento tipico anticorruzione è essenzialmente quella connessa all'identificazione delle aree a maggior rischio, ovvero in presenza di particolari situazioni sintomatiche di criticità.



In combinazione o in alternativa alla rotazione, altra misura efficace è quella della **segregazione delle funzioni**, cioè l'attribuzione a soggetti diversi dei compiti di: svolgere attività istruttorie e accertamenti; adottare decisioni; attuare le decisioni prese; effettuare le verifiche, evitando insomma la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto.

- **Delibera ANAC n.1134/2017** <<Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici>>
- **Raccomandazioni Parte III PNA 2019 e Allegato 2** <<La rotazione "ordinaria" del personale>>

Nel corso del triennio 2017-2020, AQP è stata oggetto di profonde riorganizzazioni aziendali con cui si è proceduto ad un ciclo di cambiamenti in posizioni di responsabilità, anche di aree sensibili.

Nel corso del **2017** hanno cambiato la propria posizione organizzativa 8 Dirigenti su 31, ai quali si sono aggiunti 2 dirigenti apicali neoassunti in settori dove è più elevato il rischio corruttivo (Legal e CFO). Nel corso del **2018** hanno cambiato la propria posizione organizzativa 4 Dirigenti su 33, ai quali si è aggiunto un dirigente apicale neoassunto in un settore ad alto rischio corruttivo (Procurement). Quanto ai Responsabili di UO nel 2018 hanno cambiato la propria posizione organizzativa 15 dipendenti su 109, che si aggiungono ai 13 del 2017. Nel corso del **2019** rispetto ai 33 Dirigenti, 6 hanno cambiato la propria posizione organizzativa, uno è cessato e un dirigente è in aspettativa. Quanto ai Responsabili di UO nel 2019 hanno cambiato la propria posizione organizzativa 22 dipendenti su 128, si registrano inoltre un'assunzione e 3 dimissionari per pensionamento. Nel corso del **2020** rispetto ai 31 Dirigenti, 3 hanno cambiato la propria posizione organizzativa, 2 sono cessati e un dirigente rimane in aspettativa. Quanto ai Responsabili di UO nel 2020 hanno cambiato la propria posizione organizzativa 39 dipendenti su 117, si registrano inoltre un'assunzione e 3 dimissionari per pensionamento. Dal 1° gennaio **2021** sono stati nominati Dirigenti 6 dipendenti con qualifica di Q.

I trasferimenti/cambi mansione hanno tenuto conto principalmente di motivazioni organizzative e solo in via residuale del principio di rotazione.

- **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE:**

Con nota del 13 novembre 2020, prot. n.72326, dando seguito alla misura specifica programmata nel PTPCT 2020, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione ha avviato un percorso di job rotation, stabilendo regole e criteri. In fase di prima implementazione sono state definite le seguenti 3 macro fasi:

1. Definizione delle posizioni organizzative impattanti, sulla base della descrizione dell'ambito e del livello di rischio corruttivo definito «Alto» nell'Allegato 1 della Tabella dei rischi corruttivi e mappatura dei processi aziendali del PTPCT 2020-2022 e mediante il confronto di ciascun ambito con le aree di responsabilità di tutte le Unità Organizzative aziendali;
2. Individuazione dei ruoli rientranti nel processo di job rotation attraverso l'applicazione dei seguenti criteri di selezione:
 - presenza di competenze specifiche similari all'interno dell'azienda mediante le analisi delle job description;
 - anzianità maggiore di 5 anni nello stesso ruolo;
 - mancanza del requisito di alta professionalità selezionata dall'esterno;
3. Individuazione definitiva dei ruoli soggetti a job rotation attraverso ulteriori analisi tecnico/organizzative e pianificazione della rotazione.



A seguito di individuazione dei ruoli soggetti a job rotation è stata formulata una proposta relativa alla fase esecutiva con la pianificazione degli interventi per i prossimi 3 anni, secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria.

La proposta è stata articolata su due step operativi: la gestione dei passaggi di consegna assicurando continuità operativa (e amministrativa) e la previsione di attività formativa (training on the job o formazione in aula).

L'analisi sarà oggetto di verifica annuale sulla base delle esigenze organizzative e del livello di rischio corruttivo dei processi aziendali come definito nell'Allegato 1 al PTPCT approvato di anno in anno dall'Organo di Vertice.

Nella citata nota si è, inoltre, previsto che la rotazione degli incarichi di RUP è demandata ai Responsabili diretti che ne dovranno garantire l'efficacia e l'efficienza attraverso il monitoraggio degli incarichi assegnati e la pianificazione della rotazione in base ai seguenti criteri:

- Valore economico: attraverso l'assegnazione degli incarichi in funzione dell'importo dei lavori omogeneamente distribuiti così da non concentrare le grandi opere sulle stesse risorse, ferma restante la competenza ed esperienza professionale necessaria;
- Asset: attraverso l'assegnazione di incarichi per lavori che avranno ad oggetto asset differenti (Grande Adduzione, Potabilizzazione, Esercizio Reti, Depurazione);

ferma restante la competenza ed esperienza professionale necessaria e garantendo comunque un percorso di training che possa assicurare l'ampiamento e la differenza di know how, e comunque con l'impegno di valorizzare le giovani professionalità interne.

Nell'assegnazione degli incarichi si terrà conto, altresì, dell'analisi delle eventuali segnalazioni pervenute dall'UO Anticorruzione e Compliance.

I criteri utilizzati nell'assegnazione dell'incarico dovranno essere tracciati e conservati per future eventuali verifiche.

In occasione dell'adozione/aggiornamento delle procedure aziendali si è data particolare rilevanza alla misura alternativa della segregazione delle funzioni al fine di definire in modo trasparente il "chi fa che cosa", in una logica di responsabilizzazione e di non concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto.

Quindi, UO responsabili dell'attuazione della misura generale della rotazione ordinaria sono:

- La Direzione Risorse Umane e Organizzazione – UO Organizzazione e Sistemi di Gestione, in collaborazione con i Dirigenti/Responsabili delle risorse;
 - La Direzione Risorse Umane e Organizzazione – UO AQP Accademy, per i necessari percorsi formativi;
 - Il Responsabile diretto, per la rotazione degli incarichi RUP.
- **UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICA DI MONITORAGGIO:**
 - L'UO Anticorruzione e Trasparenza acquisisce annualmente, nel mese di novembre, lo stato di implementazione del piano di job rotation di cui alla nota del 13 novembre 2020, prot. n.72326 e successive modifiche/integrazioni eventualmente intervenute, acquisendo i dati dalla Direzione RU e Organizzazione - UO Organizzazione e Sistemi di Gestione.
 - **INDICATORE DI MONITORAGGIO:**
 - Indice di rotazione: rapporto tra il numero dei cambi mansione e dei trasferimenti a parità di mansione rispetto al numero di Direttori/Responsabili di Area.



Sono state, inoltre, inserite **n.7 misure specifiche sulla rotazione di incarichi** in aree a maggior rischio corruttivo (tra queste anche la citata misura di rotazione degli incarichi di RUP), **con indicazione del Responsabile dell'attuazione della misura, dei tempi e modi di monitoraggio, dell'indicatore di monitoraggio**. Sul punto si rinvia ai contenuti della **Tabella – Allegato 1 al presente Piano**.

2.3.7. *Pantouflage*

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

La l. 190/2012 ha introdotto il co. 16-ter nell'art. 53 del d.lgs. 165/2001: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."*

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro e intende altresì scoraggiare i soggetti privati da porre in essere pressioni e condizionamenti prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione.

La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia si estende alle società in controllo pubblico in virtù dell'art.21 del d. lgs. n.33/2013.

Il PNA 2019 sul punto ha chiarito che per quanto riguarda i dipendenti destinatari del divieto di *pantouflage* negli enti di diritto privato in controllo pubblico:

- sono certamente sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;
- non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013;
- il divieto di *pantouflage* non si estende ai dirigenti ordinari, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

Invero la formulazione della norma non appare del tutto chiara e ha dato luogo a dubbi interpretativi, pertanto l'Autorità, che in materia ha sia compiti di vigilanza ex art.16 del d. lgs. n.39/2013, sia una funzione consultiva ex art. 1, co. 2, lett. e), l. n.190/2012, dopo essere più volte intervenuta con pareri, ha fornito nel PNA 2019 un quadro dell'istituto per favorirne la corretta applicazione in particolare chiarendo i seguenti temi (sul punto si rinvia al contenuto del PNA 2019):

1. *Esercizio di poteri autoritativi e negoziali*
2. *Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione*
3. *Sanzioni*
4. *Poteri dell'Autorità*

• **Art.21 d. lgs. n.39/2013** <<Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190>>

• **Art.53, comma 16-ter d.lgs. 165/2001**



• **PNA 2019** (cfr. pagg. 66-69)

AQP, già in fase di prima applicazione delle disposizioni di cui alla legge n.190/2012, ha provveduto ad inserire nei bandi di gara per l'affidamento di beni, servizi e forniture apposita clausola che obbliga i partecipanti a produrre una dichiarazione con la quale autocertificano di non avere alle proprie dipendenze e tra i propri collaboratori ex dipendenti della Società che abbiano esercitato nel triennio precedente poteri decisionali nei riguardi dei medesimi concorrenti.

Inoltre, ha previsto che i soggetti partecipanti alle procedure selettive per l'assunzione in AQP rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta condizione ostativa.

Si precisa che anche il RPCT della Regione Puglia, con nota del 27 aprile 2018, prot. n.758, ha invitato le società partecipate al rispetto della disciplina del *pantouflage*.

L'Autorità ritiene opportuno che il RPCT non appena dovesse venire a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, provveda a segnalare detta violazione al Consiglio di Amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

Spetta, invece, all'ANAC la vigilanza e l'accertamento delle fattispecie di "*incompatibilità successiva*" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, espressamente richiamato all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 (CdS, Sez. V, sentenza 29 ottobre 2019, n. 7411). L'Autorità esercita, quindi, i previsti poteri sanzionatori, essendo configurabile il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite alla stessa Autorità, così assicurando, in sede di accertamento della nullità dei contratti sottoscritti dalle parti e di adozione delle conseguenti misure, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza.

• **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE:**

- Il RPCT informa del divieto di *pantouflage* gli amministratori muniti di poteri gestionali al momento del affidamento dell'incarico;
- La Direzione Risorse Umane e Organizzazione informa del divieto di *pantouflage* i dirigenti con specifici poteri autoritativi, in base a statuto o a specifiche deleghe, al momento della cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo.

• **UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICA DEL MONITORAGGIO:**

- L'UO Anticorruzione e Trasparenza, nel mese di novembre, procede ad acquisire le informative rese dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione nel corso dell'anno.

• **INDICATORE DI MONITORAGGIO:**

- Numero di informative per anno.

2.3.8. Protocollo di legalità

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra società e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del



contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

Il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto (clausola di salvaguardia).

- **Art.1, comma 17, l. n.190/2012:** *“Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.”*

La Regione Puglia, da sempre impegnata in attività a tutela della legalità, consapevole dell'importanza della collaborazione sinergica tra le Istituzioni per garantire efficacia ed efficienza all'azione della Pubblica Amministrazione, intende innalzare i livelli di legalità delle proprie strutture con particolare riferimento alle procedure maggiormente esposte al rischio corruttivo. Pertanto, in data 26 settembre 2017, la Regione, nell'ambito del Network dei Responsabili dell'Anticorruzione e della Trasparenza (cui partecipano i RPCT delle Società, delle Agenzie e degli Enti della rete istituzionale della Regione), coordinato dal RPCT della Regione Puglia, costituiva un gruppo di lavoro per predisporre un *“protocollo di legalità”* da utilizzare dai soggetti del sistema regione, con l'intento di coinvolgere le Prefetture operanti sul territorio, istituzionalmente preposte alla tutela della legalità. L'attività, inizialmente proficuamente avviata, ha poi subito un arresto.

- *PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE, UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO, TEMPISTICHE DI MONITORAGGIO, INDICATORE DI MONITORAGGIO:*

Nel PTPCT 2021-2022 è stata, pertanto, inserita **la seguente misura specifica** alla Direzione Procurement: *“Supportare il vertice aziendale nella redazione e per la necessaria attività istruttoria ai fini dell'adozione del protocollo di legalità”*, con **indicazione del Responsabile dell'attuazione della misura, dei tempi e modi di monitoraggio, dell'indicatore di monitoraggio**. Sul punto si rinvia ai contenuti della **Tabella – Allegato 1 al presente Piano**.

2.3.9. Formazione del personale

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

1. l'attività amministrativa è svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte con cognizione; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
2. la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
3. la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
4. la creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
5. la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
6. l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno della società le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di



buone pratiche amministrative a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;

7. la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
8. evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Le Società in controllo pubblico devono, dunque, programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **livello specifico**, rivolto al responsabile che opera nel settore della prevenzione della corruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio corruttivo: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto.

Nel PNA 2019, l'Autorità valuta positivamente un **cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione**, affinché sia sempre più orientata all'esame di **casi concreti calati nel contesto societario e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione**.

- **Art.1, comma 9 lett. b) e c), legge n.190/2012**

In linea con quanto stabilito dalla legge n.190/2012, la Società ha già effettuato per gli anni 2014-2019, azioni formative in materia di anticorruzione differenziate per destinatari, contenuti, modalità.

Quanto al **2020**, si dà evidenza che la pianificata misura di dedicare una seduta di formazione a tutti i buyer della Direzione Procurement per meglio divulgare le misure del PTPCT 2020-2022 è stata ricalendarizzata quale misura del presente Piano. Il ritardo inizialmente conseguente alla particolare situazione emergenziale, ha portato a valutare l'opportunità di illustrare i contenuti del nuovo Piano e delle nuove misure, piuttosto che i contenuti del Piano 2020-2022, ormai in dirittura di arrivo.

Tra le attività formative si segnala la Docenza sul tema "*Acquedotto Pugliese - PTPCT 2020-2022*", tenuta dal RPCT il 29 maggio 2020, nel corso del Master Universitario di II Livello "*Management del Servizio Idrico Integrato*" dedicato a formare n. 25 risorse Professional di Acquedotto Pugliese, organizzato in collaborazione tra AQP e la Università LUM Jean Monnet - School of Management.

Per il **2021** è allo studio un percorso formativo di base sul MOG e i presidi anticorruzione in modalità e-learning per tutti i dipendenti, da erogare nei primi mesi dell'anno, cui seguirà una formazione in aula mirata ai dirigenti e ai responsabili di I, II, e III livello.

Nei mesi di febbraio-marzo 2021 è prevista la formazione per le nuove modalità di pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale, destinata ai c.d. content managers e content editors, definiti per ciascuna UO:

1. *content manager*: crea, visualizza, modifica, approva/non approva, pubblica direttamente tutti i contenuti relativi alla sua area di competenza (di norma coincidente con il Responsabile della Trasparenza);
2. *content editor*: crea, visualizza, modifica e imposta in stato di revisione i dati di propria competenza. Non può pubblicare direttamente, ma solo dopo autorizzazione del content manager.

Quanto alla formazione per il RPCT e il suo supporto, si segnalano:



a) la partecipazione, il 18 giugno 2020, alla VI giornata nazionale di incontro con i Responsabili di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in servizio presso le pubbliche amministrazioni e le società in controllo pubblico, quest'anno organizzata da ANAC da remoto. Di seguito i contenuti dell'evento:

- La piattaforma per l'acquisizione dei PTPCT
- La piattaforma di collaborazione Forum RPCT
- Trasparenza e contratti pubblici
- Novità normative e giurisprudenziali in tema di contratti pubblici;

b) la partecipazione al corso organizzato dall'ITA: *"La redazione della relazione annuale del responsabile anticorruzione e trasparenza con scadenza al 31 dicembre"*, erogato in streaming il 23 novembre u.s. Il corso si è focalizzato in particolare sulla rendicontazione sull'attuazione del sistema di anticorruzione e trasparenza, con un focus rispetto all'emergenza COVID-19.

Tutta la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza è comunque strutturata in stretta collaborazione tra RPCT e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione – UO AQP Academy.

- **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE, UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO, TEMPISTICHE DI MONITORAGGIO, INDICATORE DI MONITORAGGIO:**

Oltre alle attività formative sopra segnalate e in via di implementazione nel corso del I semestre 2021, ad oggi non è stato ancora dettagliato il piano formativo in tema di anticorruzione e trasparenza, quanto a contenuti specifici e risorse destinarie.

Sono state, inoltre, inserite **n.2 misure specifiche di formazione**, con indicazione del **Responsabile dell'attuazione della misura, dei tempi e modi di monitoraggio, dell'indicatore di monitoraggio**. Sul punto si rinvia ai contenuti della **Tabella – Allegato 1 al presente Piano**.

2.3.10. Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari (Lobbying)

Tra le misure generali, l'Autorità include quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni. L'Autorità auspica una regolamentazione della materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento e mediante l'adozione di misure che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

In linea con le indicazioni di ANAC e con la legge regionale del 24 luglio 2017, n.30, recante *"Disciplina dell'attività di lobbying presso i decisori pubblici"*, l'UO Anticorruzione e Compliance ha predisposto una bozza di regolamento, non ancora formalizzato.

2.3.11. Misure ulteriori per la riduzione del rischio

L'Autorità auspica che, oltre alle misure obbligatorie di mitigazione dei rischi, vengano individuate dalla Società ulteriori misure, alcune vengono indicate dall'Autorità a mero titolo esemplificativo.

Rispetto a tale elencazione esemplificativa, AQP, essendo dotata dal 2007 di un Modello di organizzazione e gestione ex d. lgs. n.231/2001, ha già implementato le seguenti ulteriori misure di prevenzione:

- a) piano di audit annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- b) raccordo tra le banche dati informatizzate della Società attraverso sistemi di gestione integrata dei contatti con gli utenti (ACS), del protocollo (Proteus), dell'Ufficio Legale (Suite Legale) e del sistema SAP e di SIT (Sistema di Telecontrollo);
- c) il Sistema Qualità.



In particolare, per quanto riguarda il Sistema Qualità, lo stesso è composto dal Manuale della Qualità e da una serie di procedure gestionali ed istruzioni operative di dettaglio, oltre che dagli Ordini di Servizio emessi dall'Alta Direzione. Tutti i documenti inerenti il Sistema di Gestione per la qualità descrivono in modo chiaro obiettivi, modalità gestionali, criteri e responsabilità definite al fine di garantire l'efficace funzionamento e controllo dei processi. Essi permettono l'individuazione delle risorse e delle informazioni necessarie a supportare il funzionamento e il monitoraggio dei processi.

Già dal 2018, tutte le funzioni aziendali sono focalizzate sull'aggiornamento delle procedure; molte misure del presente piano riguardano l'adozione/aggiornamento di procedure e istruzioni operative, con una particolare attenzione al rispetto dei principi di rotazione, segregazione dei processi, assenza di conflitti di interesse.

AQP dispone, infine, delle seguenti certificazioni rilasciate dall'Organismo di Certificazione accreditato:

STATO CERTIFICAZIONI AQP S.p.A.				
SOCIETA'	NORMA			
	ISO 9001:2015 (Qualità)	ISO 14001:2015 (Ambiente)	ISO 45001:2018 (Sicurezza)	ISO 50001:2018 (Energia)
AQP Spa	Attività di Gestione del Servizio Idrico Integrato	Attività di Gestione del Servizio Idrico Integrato	Attività di Gestione del Servizio Idrico Integrato	Attività di Gestione del Servizio Idrico Integrato
	Verifiche sulla progettazione delle opere ai fini della validazione (ex DPR 207)			

Per i laboratori: UNI EN ISO/IEC 17025:2018 – I laboratori provinciali sono organizzati come laboratorio "multisito" accreditato in conformità alla norma UNI EN ISO/IEC 17025:2018. In particolare, a seguito delle periodiche verifiche dei team ispettivi di ACCREDIA, risultano accreditate le Sedi di Bari, Foggia, Lecce e Taranto (Informazioni di dettaglio su matrici e prove oggetto dell'accreditamento alla norma ISO17025 del laboratorio multisito Acquedotto Pugliese sono disponibili nella sezione laboratori di prova del sito ufficiale di ACCREDIA www.accredia.it).

Per le prove accreditate ACCREDIA il Laboratorio Multisito CONRI opera secondo quanto previsto dalla norma ISO/IEC 17025:2018 e dal regolamento tecnico RT 08 e viene sottoposto a verifica periodica da parte dell'Ente di accreditamento ACCREDIA. Tali prove, differentemente dalle altre, nei Rapporti di prova non sono contrassegnate con asterisco.

In caso di temporanei problemi tecnici, il Laboratorio si riserva la possibilità di eseguire le prove accreditate in modalità non accreditata.

L'accreditamento ha l'obiettivo di favorire la creazione ed il mantenimento della fiducia dei clienti nelle attività di prova del Laboratorio nonché nell'imparzialità e nell'integrità delle operazioni tecniche e commerciali ad esse associate.

L'accreditamento, inoltre, dimostra la competenza tecnica del Laboratorio ad effettuare le prove accreditate e l'attuazione di un Sistema gestionale per la Qualità allineato ai principi della norma ISO 9001:2015.



Quanto alla **controllata ASECO S.p.A.**, le tre certificazioni –ISO 9001:2015 Qualità; OHSAS 18001:2007 Sicurezza; ISO 14001:2015 Ambiente- sono state dapprima sospese e poi revocate a luglio 2020 a causa del protrarsi del sequestro.

Oggi siamo in fase di certificazione (qualità, ambiente e sicurezza) per la nuova attività condotta da ASECO: trasporto conto terzi di rifiuti non pericolosi e intermediazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi. L'iter si concluderà nell'arco dei primi mesi del 2021.

3. Whistleblowing

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente della Società che segnala violazioni o irregolarità commesse nell'interesse o vantaggio dell'ente, ovvero ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della funzione sociale, sia l'azienda che il dipendente che procede alla segnalazione. Scopo principale del *whistleblowing* è, infatti, di prevenire o risolvere fenomeni corruttivi attuali o potenziali, internamente e tempestivamente.

La disciplina di origine anglosassone trova ingresso nell'ordinamento con l'art. 1, co. 51, della legge 190/2012 che ha introdotto l'art. 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", nell'ambito del d.lgs. 165/2001, così istituzionalizzando per la P.A. la segnalazione da parte del dipendente pubblico di illeciti commessi all'interno dell'amministrazione dove presta servizio.

Pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa ai dipendenti che segnalano illeciti nelle società, in AQP veniva adottata la procedura "*whistleblower*", approvata con delibera dell'Amministratore Unico n. 16 del 23 luglio 2014.

La legge del 30 novembre 2017, n.179, ha colmato il vuoto normativo per i dipendenti di società in controllo pubblico e ne ha esteso l'applicazione anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi.

Le novità normative sono state recepite in una procedura redatta dal RPCT, condivisa con l'ODV di AQP, approvata con delibera del CdA n. 10/2018 e aggiornata con delibera del CdA n. 4/2020. La procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (o Modello 231/2001) di AQP e ha rilevanza ai fini del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

La stessa procedura, condivisa con l'ODV di ASECO, è stata approvata dall'AU di ASECO S.p.A. con delibera n.2/2018, e aggiornata con delibera n. 5/2020. La procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (o Modello 231/2001) di ASECO e ha rilevanza ai fini del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

La procedura con il modello per le segnalazioni è stata pubblicata sia nella *intranet* aziendale che nel sito istituzionale di AQP e di ASECO.

L'aggiornamento della procedura si è reso necessario a seguito della messa in utilizzo della piattaforma web per le segnalazioni *Whistleblowing*. Nella procedura non sono previsti canali di segnalazione diversi dall'utilizzo della piattaforma crittografata, unico strumento in grado di garantire riservatezza per il segnalante, con ogni conseguenza sul piano della disciplina e delle tutele di cui alla legge n.179/2017.

Nell'aggiornamento si è tenuto conto delle indicazioni dell'ANAC e del Parere del Garante Privacy.

Quanto, invece, agli esposti anonimi/segnalazioni che pervengono in Società, il RPCT provvede comunque ad un'attenta analisi di quelli a rilevanza anticorruzione (le segnalazioni vengono prese in considerazione solo



se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa), attivando verifiche congiuntamente alla funzione Internal Audit e ai Responsabili delle funzioni aziendali coinvolte, anche al fine di accertare l'efficacia dei presidi a tutela dei rischi anticorruzione ovvero di adottare ulteriori misure idonee rispetto ai fatti accertati.

Di questa attività il RPCT riferisce periodicamente all'ODV per un esame congiunto sui contenuti delle attività svolte, anche ai fini del monitoraggio previsto dei processi sensibili penalmente rilevanti ex d. lgs. n.231/2001.

Considerata la rilevanza del fenomeno in Società, il RPCT ha redatto una procedura per la gestione delle segnalazioni anonime, approvata in CdA con verbale n.10 del 31 maggio 2018, che si richiama alle indicazioni dell'ANAC del Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 29 marzo 2017.

4. Ciclo di valutazione delle prestazioni

AQP ha previsto già nell'anno 2017 la valutazione delle prestazioni dei Responsabili anche tenendo conto di processi e attività rilevanti rispetto all'attuazione del PTPCT; ugualmente per il 2018, il 2019 e il 2020.

La valutazione delle performance dei dirigenti di AQP per l'anno 2020 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) il raggiungimento dell'obiettivo target/soglia costituito dal MOL di gruppo, con un'oscillazione del +/- 5%, è condizione essenziale per la valutazione degli ulteriori obiettivi;

b) sono assegnati 4 obiettivi strategici di gruppo, per un peso ponderale complessivo pari al 50%, come di seguito riportati:

1. investimenti (peso ponderale 25%);
2. anticorruzione (peso ponderale 10%), consistente nel rispetto delle *"n. 78 misure anticorruzione di cui al PTPCT 2020/2022 più direttamente collegate agli obiettivi strategici, come da delibera CdA n. 1 del 29/01/2020 e delle tabelle di mappatura dei rischi"*. Sempre in base alla richiamata delibera del CdA, *"si riterrà raggiunto l'obiettivo anticorruzione [...] se le misure anticorruzione connesse agli obiettivi strategici saranno attuate nella misura del 70%"*. In considerazione della natura dell'obiettivo sull'anticorruzione si prevede unicamente l'opzione raggiunto/non raggiunto rispetto al target definito;
3. sostenibilità (peso ponderale 10%);
4. sicurezza (peso ponderale 5%).

c) sono assegnati 2 obiettivi individuali, per ciascun dirigente, per un peso ponderale complessivo degli obiettivi individuali pari al 50% (25% ciascuno).

Ai soli R.A.T. (ossia Referenti Anticorruzione e Trasparenza per come individuati nel PTPCT 2020-2022), viene assegnato un ulteriore obiettivo individuale legato al Piano, con peso ponderale pari al 5%. Pertanto, i 2 obiettivi individuali, nel caso specifico, avranno peso ponderale pari a 25% e 20%, secondo valutazione congiunta interessato/responsabile.

Tutti gli obiettivi individuali saranno valutati con l'opzione raggiunto/non raggiunto, in relazione al parametro obiettivo, fatta salva l'eventuale definizione condivisa diretta per singolo obiettivo di una scala di variabilità.

Di seguito gli obiettivi individuali 2020 su anticorruzione o trasparenza rispetto ai RAT:

- Direttore Risorse Umane e Organizzazione: *"Gestione degli acquisti tramite utilizzo della piattaforma e-procurement per tutte le STO, sotto il coordinamento della UO SMARPR della Direzione Procurement"* (l'obiettivo sarà raggiunto con l'attuazione del modello organizzativo a pieno regime dello Smart Procurement su tutte le STO. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la



piattaforma e-procurement stessa, cioè le STO entro il 2020 dovranno essere in grado di effettuare affidamenti per importi sotto i 40.000 attraverso la piattaforma e non con modalità cartacee)

- Direttore Reti e Impianti e Customer Care: *“Gestione degli acquisti tramite utilizzo della piattaforma e-procurement per tutte le STO, sotto il coordinamento della UO SMARPR della Direzione Procurement”* (l'obiettivo sarà raggiunto con l'attuazione del modello organizzativo a pieno regime dello Smart Procurement su tutte le STO. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la piattaforma e-procurement stessa, cioè le STO entro il 2020 dovranno essere in grado di effettuare affidamenti per importi sotto i 40.000 attraverso la piattaforma e non con modalità cartacee)
- Direttore Ingegneria: *“Controlli di I livello da documentare tramite report quadrimestrali che sintetizzano l'elenco delle varianti, l'importo, fornitore, la legittimità tecnico-amministrativo e gli impatti economici e contrattuali”* (l'obiettivo sarà raggiunto se tramite report quadrimestrali esaustivi -elenco delle varianti, importo, fornitore, legittimità tecnico-amministrativo, impatti economici e contrattuali- si ha evidenza dei controlli di I livello)
- Direttore Servizi Tecnici e Manutentivi: *“Rilascio costante della dichiarazione di assenza di conflitto di interesse ad ogni nomina di collaudatore/commissione di collaudo e ogni qual volta si effettua un collaudo da parte di ciascun collaudatore”* (l'obiettivo sarà raggiunto se nel corso del 2020 la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse è stata rilasciata con la puntualità e la costanza indicata nel target)
- Direttore Best Practice e Green Management: *“Effettuare i controlli di I livello sui tempi intercorrenti tra rapporto intermedio dell'UO VEPAM e adeguamento progettuale da parte del progettista alle osservazioni del Nucleo di verifica”* (l'obiettivo sarà raggiunto se i controlli di I livello sono effettuati nel corso dell'anno e documentati tramite report quadrimestrali)
- Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo: *“Rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza, rinvenibili PTPCT 2020/2022 pubblicato sul sito aziendale come da delibera C.d.A. n. 1 del 29/01/2020”* (l'obiettivo sarà raggiunto se sono rispettati entro il 2020 gli obblighi di pubblicazione di competenza, rinvenibili PTPCT 2020/2022 pubblicato sul sito aziendale come da delibera C.d.A. n. 1 del 29/01/2020)
- Direttore Approvvigionamento Idrico: *“Definire una procedura dei controlli in accettazione per l'ipoclorito di sodio, chiara e con responsabilità definite, che consenta la completa verifica di tutti i parametri oggetto della fornitura, sia pur in maniera campionata ove non è attuabile per effort e tempistica l'analisi puntuale come avviene per il titolo ed il bromato di sodio. Estendere tali a procedure agli altri reattivi chimici”* (l'obiettivo sarà raggiunto se la procedura, con le specifiche richieste è stata definita entro dicembre 2020 ed estesa agli altri reattivi chimici)
- Direttore Procurement: *“Gestione degli acquisti tramite utilizzo della piattaforma e-procurement per tutte le STO, sotto il coordinamento della UO SMARPR della Direzione Procurement”* (l'obiettivo sarà raggiunto con l'attuazione del modello organizzativo a pieno regime dello Smart Procurement su tutte le STO. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la piattaforma e-procurement stessa, cioè le STO entro il 2020 dovranno essere in grado di effettuare affidamenti per importi sotto i 40.000 attraverso la piattaforma e non con modalità cartacee)
- Direttore Information Technology: *“Definire il documento per la Business Continuity in uno con il piano di Disaster Recovery contenenti le misure tecniche e organizzative, anche per l'impatto di incidenti, adeguate e proporzionate alla gestione dei rischi per sicurezza della rete e dei sistemi informativi, al fine di assicurare la continuità di tali servizi. Rif. Piano di Azione Audit IA2018.4 – Security e Recovery rilievo 3.”* (l'obiettivo sarà raggiunto se le due attività sono completate entro dicembre 2020 con le specifiche misure tecniche ed organizzative richieste)
- Dirigente responsabile dell'UO Comunicazione e Relazioni Esterne: *“Programmazione e coordinare le attività di revisione dei contenuti e ottimizzazione delle pagine della Sezione Società Trasparente, sul nuovo portale AQP.”* (l'obiettivo sarà raggiunto se le attività di revisione dei contenuti e ottimizzazione delle



pagine della Sezione Società Trasparente, sul nuovo portale AQP, sono state efficacemente effettuate entro il mese di dicembre 2020)

- A.U. di ASECO S.p.A.: *“Effettuare i controlli di I livello sul rispetto della procedura sotto i € 40.000”* (l'obiettivo sarà raggiunto se i controlli sono effettuati e documentati nel corso dell'anno tramite report trimestrali che diano evidenza degli acquisti in emergenza, degli acquisti in somma urgenza, degli affidamenti sotto i 40.000 €, con numero partecipanti e fornitore affidatario)

Non sono stati previsti obiettivi anticorruzione per il personale non dirigente, motivo per il quale il RPCT non ha obiettivi anticorruzione assegnati nel 2020 al fine del trattamento accessorio della retribuzione.

Nella delibera n.1134/2017, l'ANAC evidenzia la necessità di individuare nelle società il soggetto più idoneo a svolgere i compiti propri dell'OIV nelle pubbliche amministrazioni (l'art. 1 co. 8 bis della legge n.190/2012), tra gli altri, il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. In mancanza dell'OIV, sempre secondo le nuove Linee Guida ANAC, *“ogni società attribuisce, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, tali compiti all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'Organismo di Vigilanza (o ad altro organo a cui siano eventualmente attribuite le relative funzioni)”*. A tal proposito l'ODV di AQP ha escluso la propria competenza, ritenendo più idonea un'altra funzione interna alla Società (cfr. verbale OdV 12 dicembre 2017). Pertanto, in AQP gli obiettivi individuali vengono valutati dal diretto superiore, gli obiettivi di gruppo, sulla base delle istruttorie di ciascuna funzione competente, vengono valutati dal Vertice aziendale.

5. Entrata in vigore

Il presente documento entrerà in vigore dal momento della sua pubblicazione sul sito web istituzionale.



SEZIONE TRASPARENZA



6. Sezione Trasparenza

Il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*». Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

L'ANAC, con la Delibera n. 1134/2017, è intervenuta a ridefinire il perimetro di applicazione della normativa in materia di anticorruzione e, soprattutto, di trasparenza, recependo le numerose e significative innovazioni normative e fornendo, in allegato alle nuove Linee Guida, una Tabella contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione per le Società a controllo pubblico, così rendendo in concreto quella verifica di "compatibilità" prevista dal novellato art. 2 bis, comma 2, del d. lgs. n.33/2013: "*La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile: [...] b) alle società in controllo pubblico*".

In linea con le nuove disposizioni, nella presente Sezione e nella Tabella allegato 2 del PTPCT vengono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema di responsabilità e indicando le funzioni responsabili della trasmissione e della pubblicazione di dati, informazioni e documenti, la cui pubblicazione è espressamente prevista dalla legge.

La trasparenza, quindi, è il punto di partenza per l'attivazione di un controllo, diffuso e generalizzato, dei cittadini sull'operato della Società volta a fare emergere fenomeni di corruzione e di *maladministration*. E' pertanto necessario garantire la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali "*nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità*", mediante l'utilizzo del formato di tipo aperto ai sensi dell' art. 68 del d. lgs. n.82/2005 Codice dell'amministrazione digitale (cfr. artt. 6 e 7 d. lgs. n.33/2013).

6.1 Attività di pubblico interesse

Per comprendere le modalità e i limiti di applicazione del d.lgs. n.33/2013 si riporta di seguito la definizione di attività di pubblico interesse presente nelle Linee Guida ANAC n. 1134/2017, definizione rilevante laddove i soggetti in controllo pubblico svolgano anche solo parzialmente attività di pubblico interesse: "*Sotto il profilo oggettivo, (cfr. art. 2-bis, co. 3) [...]*

- a) *le attività di esercizio di funzioni amministrative. [...]*
- b) *le attività di servizio pubblico. Tali attività comprendono tanto i servizi di interesse generale quanto i servizi di interesse economico generale. I servizi sono resi dall'ente privato ai cittadini, sulla base di un affidamento (diretto o previa gara concorrenziale) da parte dell'amministrazione. Restano escluse le attività di servizio svolte solo sulla base di una regolazione pubblica (ad esempio la attività svolte in virtù di autorizzazioni) o di finanziamento parziale (contributi pubblici). Per queste attività escluse, la pubblicità è assicurata dagli obblighi che il d.lgs. 33/2013 prevede in capo alle pubbliche amministrazioni.*
- c) *Le attività di produzione di beni e servizi rese a favore dell'amministrazione strumentali al perseguimento delle proprie finalità istituzionali. [...]* Restano escluse, pertanto, le attività dello stesso



tipo rese a soggetti diversi dalle pubbliche amministrazioni sulla base di contratti meramente privatistici (nel mercato), nonché le attività strumentali interne, cioè le attività dello stesso tipo svolte a favore dello stesso ente privato e dirette a consentirne il funzionamento.

Le attività così individuate, sia pure a titolo esemplificativo, sono attività riconducibili alle finalità istituzionali delle amministrazioni affidanti, che vengono esternalizzate in virtù di scelte organizzativo-gestionali. Ne deriva che sono certamente di pubblico interesse le attività così qualificate da una norma di legge o dagli atti costitutivi e dagli statuti degli enti e delle società, nonché quelle demandate in virtù del contratto di servizio ovvero affidate direttamente dalla legge.

Ai fini della migliore precisazione della nozione, può essere utile fare riferimento, sempre in via soltanto esemplificativa, alla elencazione delle attività che consentono alle pubbliche amministrazioni di mantenere o acquistare partecipazioni societarie contenuta all'art.4 del d. lgs. 175/2016".

6.2 Obblighi di pubblicazione

Rispetto agli obblighi di pubblicazione, si ricorda che:

- a) l'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPC e pertanto sanzionata ai sensi dell'art 19 comma 5 del d.l. n.90/2014, convertito in legge n.114/2014;
- b) la mancata pubblicazione dei dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo del d. lgs n.33/13 costituisce responsabilità disciplinare o dirigenziale;
- c) la mancata pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni di cui all'art 47 del d. lgs. n. 33/2013 è sanzionata dall'ANAC, come da *Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, del 16 novembre 2016.*

6.3 Reclutamento del personale e spese di funzionamento delle Società

Il d. lgs. n.175/2016, Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, introduce all'art. 22 un principio di carattere generale: *"Le società a controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, secondo le previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33."*

Nello stesso T.U., l'art.19 (commi 2-7) prevede specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d. lgs. n.33/2013:

"2. Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano gli [articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.](#)

3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano gli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

5. Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli



oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

6. Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

7. I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano l'articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33."

I nuovi obblighi, dunque, riguardano: a) provvedimenti in cui le società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale b) provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale; c) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

In attuazione dell'art. 19 comma 5 del D. Lgs. 175/2016, e s.m.i., la Regione Puglia ha adottato la DGR n. 100 del 31 gennaio 2018 che disciplina **le spese di funzionamento** per AQP, successivamente integrata/modificata dalla DGR n. 1416 del 30 luglio 2019.

Le Delibere sono state pubblicate nel sito istituzionale al seguente link:

<https://www.aqp.it/societa-trasparente/bilanci>

Il RPCT ha più volte sensibilizzato le Direzioni coinvolte negli adempimenti a dare immediata pubblicazione a tutti i provvedimenti/contratti adottandi, o eventualmente già adottati, dalla Società in ottemperanza alle disposizioni regionali. Gli stessi provvedimenti/contratti devono essere inviati alla Regione per consentire all'Ente proprietario i propri adempimenti di vigilanza, controllo e trasparenza.

Si precisa che la Delibera n.100/2018 non cita espressamente **ASECO S.p.A.** e non ha trovato applicazione rispetto alla controllata.

La seconda DGR 1416/2019 ha, invece, espressamente previsto che *"Con riferimento alla società ASECO S.p.A., trattandosi di una controllata indiretta, ... le Direttive in oggetto nonché le successive integrazioni e modifiche alle medesime, saranno applicate per il tramite della controllante Acquedotto Pugliese S.p.A., a cui spetta il compito di impartire le opportune disposizioni in merito"*, quindi direttive da adottare da parte di AQP rispetto alla controllata successivamente al 30 luglio 2019.

Senonché dal 16 aprile 2019 l'impianto di compostaggio sito in Marina di Ginosa è sotto sequestro preventivo su mandato della procura di Taranto (R.G.n.r. 1770/19), sequestro che si è protratto per tutta la residua parte dell'esercizio 2019, proseguendo anche nell'esercizio 2020. Il sequestro è ancora in corso. Per effetto del suddetto sequestro preventivo, la piena attività produttiva dell'impianto si è esplicata esclusivamente dal 1 gennaio al 24 aprile 2019.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n.17 del 19 dicembre 2018 la controllante Acquedotto Pugliese S.p.A. ha approvato il proprio piano industriale che fissa anche gli obiettivi triennali di ASECO. Detto Piano industriale è stato poi approvato dalla Regione Puglia con D.G.R. n. 2435 del 30 dicembre 2019.

Di quanto sopra si è data evidenza sul sito *"Società Trasparente"* di ASECO, nelle more dell'adozione delle opportune disposizioni in merito alle spese di funzionamento da parte di AQP al ripristino delle normali attività.

Quanto agli adempimenti di cui al comma 2 dell'art.19, è stata aggiornata la procedura di **"Reclutamento e selezione del personale"** (PG2.02 – rev. 18 del 6 febbraio 2019) disciplinante le modalità della gestione dei processi di reperimento del personale, anche di qualifica dirigenziale, nel rispetto dei principi di cui al co. 3



dell'art.35 del d. lgs. n.165/2001 e dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, inviata alla competente Struttura Regionale, e pubblicata sul sito.

6.4 Misure di razionalizzazione

Il d.lgs. n.97/2016 persegue l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche. In questa direzione vanno interpretate due misure di semplificazione introdotte nel d.lgs. 33/2013:

- art. 3 comma 1 bis del d.lgs. 33/2013: possibilità di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale;
- art. 9-bis del d.lgs. 33/2013: qualora i dati da pubblicare corrispondano a quelli già presenti nelle banche dati indicate nell'allegato B) del d.lgs. 33/2013, le amministrazioni e gli enti assolvono agli obblighi di pubblicazione mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati, tramite collegamento ipertestuale.

È intenzione dell'Autorità procedere ad un aggiornamento dell'elenco degli obblighi, alla luce delle modifiche legislative intervenute, e di attivarsi, in virtù di quanto disposto dall'art. 48 del d.lgs. 33/2013, per definire, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, la Conferenza unificata, l'Agenzia Italia Digitale e l'ISTAT, *“criteri, modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria”*.

6.5 Trasparenza e tutela dei dati personali

Il PNA 2019 dedica il paragrafo 4.2 della parte generale alla compatibilità tra la disciplina in materia di protezione dei dati personali, di cui al Regolamento (UE) 2016/679 e il d. lgs. n.196/2003 come adeguato al RGPD dal d. lgs. n.101/2018, e gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Premesso che il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato, essendo stato confermato il principio che è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (cfr. art. 2 ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice), fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, occorre che la Società, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichi che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

E' altresì necessario verificare che, anche in presenza di idoneo presupposto normativo, siano rispettati tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («*minimizzazione dei dati*») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 6 richiama al rispetto della qualità delle informazioni che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati e all'art. 7 bis, co. 4, dispone che *«Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione»*.



In generale, in relazione alle cautele da adottare l'Autorità rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali, ferma restando la possibilità di richiedere supporto, informazioni, consulenza al Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO) della Società.

Si segnala che il 4 luglio 2019 è stata approvata una Istruzione operativa (IST/DICAM/02) per la "*Gestione dei Documenti e delle Informazioni Riservate e/o Confidenziali*" avente l'obiettivo di definire le politiche di sicurezza, le misure organizzative, tecniche e procedurali che AQP S.p.A. e la sua controllata adottano per la gestione di documenti aziendali contenenti informazioni riservate e/o confidenziali, a protezione del patrimonio informativo e del mantenimento dei requisiti di sicurezza di base della riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni.

6.6 Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali

I titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati (art. 14, comma 1-bis) pubblicano i dati di cui al comma 1, lettere da a) ad f). La disposizione deve intendersi riferita a tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale.

Solo qualora tali incarichi o cariche siano svolti **a titolo gratuito**, le misure di trasparenza di cui all'art. 14 non sono applicabili. In tal caso dovrà essere pubblicato sul sito l'atto di carattere generale (statuto, delibera) che dispone in merito.

Con l'introduzione del comma 1 bis all'art. 14 del d. lgs. n.33/2013 gli obblighi di trasparenza di cui al comma 1 sono stati estesi anche ai titolari di incarichi dirigenziali, e in particolare:

- a) l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;
- b) il curriculum;
- c) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;
- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- e) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;
- f) le dichiarazioni di cui all'articolo 2, della legge 5 luglio 1982, n. 441, nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli articoli 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal presente decreto, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. Viene in ogni caso data evidenza al mancato consenso.

Sull'applicazione dell'art. 14 ai dirigenti, ANAC ha adottato la **Delibera numero 586 del 26 giugno 2019** recante "*Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019.*" In particolare l'Autorità ha confermato, con riferimento ai dirigenti nelle società in controllo pubblico quale AQP, le indicazioni già date nella delibera n. 1134/2017 (cfr. par. 3.1.3 "*La Trasparenza applicazione dell'art. 14 agli enti e alle società in controllo pubblico*"):

- al direttore generale sono applicabili gli obblighi di trasparenza indicati all'art. 14, co. 1, lett. da a) a f);
- ai dirigenti ordinari sono applicabili le sole misure di cui all'art. 14, co. 1, lett. da a) a e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati patrimoniali e reddituali di cui alla lett. f).

Inoltre, poiché la Corte ha dichiarato inammissibile, per difetto di rilevanza, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 14, co. 1-ter, la norma è oggi pienamente vigente.



Da quanto sopra, rispetto ai Dirigenti –ma non al DG- è esclusa la pubblicità dei dati patrimoniali e reddituali; i dirigenti sono comunque tenuti a comunicare l'importo complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica (comma 1-ter) da pubblicare sul sito istituzionale. Quest'ultima informazione deve essere oggetto di pubblicazione anche per il periodo pregresso.

Per completezza di informazioni, si riporta di seguito il testo dell'art.1 comma 7 del decreto-legge 30 dicembre 2019, n.162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n.8, con le ulteriori modifiche disposte dall'art.1 comma 16 del decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183 (c.d. Milleproroghe), convertito in Legge n. 21 del 26 febbraio 2021:

*“Fino alla data di entrata in vigore del regolamento di cui al terzo periodo, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, [...] non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013. [...] **Con regolamento da adottarsi entro il 30 aprile 2021, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro della giustizia, il Ministro dell'interno, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Ministro della difesa, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, sono individuati i dati di cui al comma 1 dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che le pubbliche amministrazioni e i soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del medesimo decreto legislativo devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, [...] ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate, nel rispetto dei seguenti criteri:***

a) graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, lettere b) ed e), dell'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale, tenuto anche conto della complessità della struttura cui è preposto il titolare dell'incarico, fermo restando per tutti i titolari di incarichi dirigenziali l'obbligo di comunicazione dei dati patrimoniali e reddituali di cui all'articolo 13, comma 3, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62;

b) previsione che i dati di cui all'articolo 14, comma 1, lettera f), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, possano essere oggetto anche di sola comunicazione all'amministrazione di appartenenza; [...].”

6.7 Obblighi di pubblicazione nel conferimento di incarichi

Il d. lgs. n.97/2016 ha introdotto nel corpo del d. lgs. n.33/2013 l'art. 15 bis «*Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate*» con la previsione che le società controllate sono tenute a pubblicare, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione: a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata; 2) il curriculum vitae; 3) i compensi, comunque denominati relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché gli incarichi professionali; 4) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

La pubblicazione di dette informazioni, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso è condizione di efficacia per il pagamento dello stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, nei confronti del soggetto responsabile della pubblicazione e del soggetto che ha effettuato il pagamento è irrogata una sanzione pari al doppio della somma corrisposta.

Anche al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione è in corso di approvazione una procedura interna che chiarisca all'intera struttura l'ambito degli incarichi di consulenza rispetto alle prestazioni professionali riconducibili all'affidamento di servizi.

6.8 Obblighi di pubblicazione ex d. lgs. n.50/2016, e s.m.i.

Un ruolo fondamentale nelle integrazioni apportate alla normativa trasparenza spetta al d. lgs. n. 50 del 2016,



e s.m.i., (Codice dei Contratti Pubblici) che, tra le altre disposizioni che prevedono obblighi di pubblicazione, ha espressamente disciplinato all'art. 29 i *"Principi in materia di Trasparenza"*.

ANAC ha fornito indicazione sull'attuazione degli obblighi nella Delibera n.1310 del 28 dicembre 2016, in corso di aggiornamento anche al fine di recepire le successive modifiche al Codice.

Tra gli obblighi di pubblicazione si segnala quello relativo al programma biennale degli acquisti di beni e servizi e il programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi dell'art.21 del Codice.

6.9 Accesso civico "semplice" e accesso civico "generalizzato"

L'art. 5 comma 1 del d. lgs. n. 33/2013 disciplina l'accesso civico, quale diritto di *"chiunque"*, anche portatore di un interesse non qualificato, di richiedere e ottenere documenti, informazioni e dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo, così consentendo un controllo diffuso da parte della collettività su tutte le informazioni che si elevano ad indicatori dell'organizzazione, dell'andamento gestionale e dell'utilizzo delle risorse pubbliche per il perseguimento dell'attività istituzionale della società medesima.

Il legislatore, infatti, ha inteso ampliare i confini tracciati dalla legge n. 241 del 90 sotto un duplice profilo, delle informazioni che le amministrazioni devono rendere disponibili e dei requisiti in capo al richiedente. In ogni caso, l'accesso civico non sostituisce il diritto di accesso di cui all'art. 22 della cit. legge n.241/90: quest'ultimo è infatti finalizzato a proteggere interessi giuridicamente protetti di coloro che hanno un *"interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso"* e si esercita con la visione e l'estrazione di copia di documenti amministrativi.

Il comma 2 dello stesso art.5 ha introdotto, inoltre, una nuova tipologia di accesso civico c.d. *"generalizzato"* ai sensi del quale *"chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis."*: è un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione. La finalità è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali come strumento di promozione della partecipazione di chiunque all'attività societaria.

Il diritto di accesso civico generalizzato può, pertanto, essere attivato *"da chiunque"*, non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, né si richiede alcuna motivazione rispetto all'esercizio del diritto. L'accesso generalizzato incontra quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3).

L'accesso generalizzato non sostituisce l'accesso civico *"semplice"* e deve essere anche tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e ss. della legge n.241/1990, n. 241 (c.d. *"accesso documentale"*).

Entrambi gli istituti sono stati oggetto di istruzione operativa (**IST.COMAM/01 dell'11 aprile 2019**) che ha come scopo quello di garantire, nelle forme previste dalla legge, l'esercizio del diritto di accesso nelle sue due forme disciplinate dall'art.5. L'istruzione è pubblicata sul sito web AQP, al link di seguito indicato, in uno con tutta la modulistica necessaria.

<https://www.aqp.it/societa-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico>

Sempre da luglio 2019 viene pubblicato allo stesso link il **"Registro accessi"**, redatto secondo le indicazioni fornite dal Socio Regione Puglia, sul modello predisposto dall'ANAC, e aggiornato semestralmente.



6.10 La trasparenza in ASECO

Gli obblighi di trasparenza della società ASECO afferiscono alle attività di pubblico interesse svolte, mentre per le attività commerciali in regime concorrenziale di mercato e non qualificabili di pubblico interesse sussistono solo obblighi di trasparenza sull'organizzazione (cfr. Linee Guida n.1134/2017). A tal fine è necessario che ASECO, d'intesa con AQP, distingua le attività di pubblico interesse dalle attività commerciali sotto i profili dell'organizzazione, delle modalità di gestione, della gestione contabile.

Nei limiti degli obblighi di pubblicazione di cui al capoverso precedente, i Dirigenti/Responsabili della Trasparenza di AQP che si occupano delle attività in service (cfr. contratto di service tra AQP ed ASECO) sono tenuti a trasmettere documenti, dati e informazioni nel rispetto degli obblighi di cui al d.lgs. n.33/2013 al Responsabile della pubblicazione dei dati di ASECO per le necessarie pubblicazioni nel sito proprio della controllata. Restano in capo ad ASECO le pubblicazioni relative alle attività di pubblico interesse non rientranti nel contratto di service. Pertanto, per ASECO e nei limiti di cui sopra, permangono gli obblighi indicati nella tabella di cui all'allegato 2 del presente Piano.

L'Amministratore Unico di ASECO, con Ods n.1/2018 del 20 aprile 2018, ha individuato il Responsabile della pubblicazione dei dati per la Società.

In riferimento all'Amministratore Unico di ASECO e agli obblighi di pubblicazione ex art.14, comma 1, d. lgs. 33/2013, si evidenzia quanto segue.

L'AU è un dirigente che ha il rapporto di lavoro con AQP e che per l'incarico non percepisce emolumenti aggiuntivi alla retribuzione, tanto in linea con quanto stabilito dal Regolamento di Gruppo approvato dall'AU di AQP in data 16 marzo 2009; il riaddebito del costo lavoro da parte di AQP alla ASECO S.p.A. risponde ad una mera operazione contabile.

Lo stesso Amministratore ha, pertanto, richiamato i limiti previsti dall'art. 14 comma 1 bis: *“Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, [...]”*, come reso noto non solo al RPCT, ma anche all'Organismo di Vigilanza nella funzione di soggetto competente ad attestare gli obblighi di pubblicazione e al RPD/DPO.

Rispetto agli obblighi di pubblicità di cui all'art. 14 comma 1 del d. lgs. n.33/2013 all'AU è quindi riservato lo stesso trattamento previsto per tutti gli altri Dirigenti di AQP.

6.11 Attestazione degli obblighi di pubblicazione

Nella delibera n.1134/2017, l'ANAC evidenzia la necessità di individuare nelle società il soggetto più idoneo a svolgere i compiti propri dell'OIV nelle pubbliche amministrazioni (l'art. 1 co. 8 bis della legge n.190/2012), in particolare la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione. Pertanto, in linea con la suindicata Delibera, l'Attestazione sugli obblighi di pubblicazione è di competenza dell'Organismo di Vigilanza di AQP per Acquedotto Pugliese S.p.A. e dell'Organismo di Vigilanza di ASECO per la controllata.

6.12 Il sito web “Società Trasparente”

Il sito istituzionale, per la sezione *“Società Trasparente”*, è attualmente organizzato in ottemperanza alla delibera n.1134/2017.

Il 20 febbraio 2019 è stato dato avvio al progetto d'implementazione del nuovo sito istituzionale di AQP, con all'interno anche la nuova sezione *“Società Trasparente”*. Il nuovo sito rappresenta lo strumento comunicativo ufficiale di Acquedotto Pugliese, dotato di una propria riconoscibilità e riflettendone il profilo autorevole e partecipativo. Per ragioni di opportunità e di analisi costi-benefici, ASECO ha deciso di mantenere il portale attualmente in uso.

Nel mese di giugno 2020 è stato effettuato il collaudo funzionale, il 22 luglio il nuovo portale è andato on line.



L'Area Anticorruzione e Trasparenza, parte attiva del progetto, ha dunque verificato puntualmente i contenuti presenti nella nuova sezione "*Società Trasparente*", in conformità a quanto previsto dal legislatore e dall'ANAC, segnalando disfunzioni ed eventuali errori generati nell'attività di migrazione dei dati.

Rilevante è stata l'adozione della licenza per gli *open data* che definisce le condizioni di riutilizzo da parte di terzi. In riferimento ai dati e alle informazioni pubblicati nella sezione "*Società Trasparente*" in base alla normativa anticorruzione (d. lgs. n.33/2013), è il legislatore a dare precise indicazioni in merito:

"Art. 7. Dati aperti e riutilizzo

1. I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità."

La scelta, pertanto, si è orientata sulla licenza "Creative Commons CC-by" (citazione obbligatoria della fonte e possibilità del riuso a fini commerciali), anche sulla base dell'analisi ed il supporto forniti dalla Direzione IT.

Altro obbligo cui la Società dovrà adempiere è la pubblicazione, in "*Altri contenuti*" della sezione "*Società Trasparente*", del catalogo dei dati, del catalogo dei metadati e del regolamento di accesso ai dati.

In data 15 ottobre 2020 la UO Anticorruzione e Trasparenza ha fornito alla società esterna il dettaglio delle utenze da abilitare per l'aggiornamento del sito per la sezione "*Società Trasparente*". Le risorse indicate parteciperanno alla formazione calendarizzata nei mesi di febbraio/marzo 2021. La formazione avrà quali destinatari le risorse che, per ciascuna UO, provvederanno a pubblicare autonomamente i dati/informazioni detenuti, nel rispetto degli obblighi definiti nell'all. 2 al PTPCT.

A tal proposito sono stati definiti per ciascuna UO due figure:

- *content manager* che crea, visualizza, modifica, approva/non approva, pubblica direttamente tutti i contenuti relativi alla sua area di competenza (di norma coincidente con il Responsabile della Trasparenza);
- *content editor* che crea, visualizza, modifica e imposta in stato di revisione i dati di propria competenza. Non può pubblicare direttamente, ma solo dopo autorizzazione del content manager.

Solo a valle della formazione e di un periodo di training operativo verranno assegnate specifiche responsabilità a ciascuna figura così individuata.

6.13 Principi generali per la garanzia della trasparenza e dell'integrità

I soggetti attivi in AQP (RAT) che devono collaborare con il RPCT per garantire l'efficace attuazione degli obblighi di trasparenza ed il relativo monitoraggio, in base all'attuale organizzazione, sono indicati nella Tabella (All. 2 del Piano) come Responsabili del flusso informativo.

Il Responsabile della Pubblicazione dei dati è il Responsabile dell'Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne che provvede a pubblicare sul sito istituzionale "*Società Trasparente*" i dati e i documenti trasmessi dai Responsabili del flusso informativo e da eventuali delegati.

In AQP il Responsabile della Pubblicazione dei dati è il dott. Vito Palumbo.

Il flusso operativo su descritto sarà soggetto a variazioni nel corso del 2021 (cfr. paragrafo 6.13).

Al fine di favorire l'ampia condivisione dei processi aziendali, il RPCT dà impulso all'attuazione della trasparenza, offrendo alla struttura aziendale, collaborazione e suggerimenti, predisponendo la modulistica ove necessaria, organizzando incontri formativi e chiedendo riscontro del monitoraggio e dell'aggiornamento delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale, nelle sezioni e nelle sottosezioni.



Negli adempimenti degli obblighi di pubblicazione dei dati, occorre tener conto delle disposizioni di legge in materia di trasparenza nonché delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali, come prescritte dalle delibere dell’Autorità Garante per il trattamento dei dati personali (cfr. paragrafo 6.5).

6. 14 Monitoraggi sulla trasparenza

Il RPCT esegue il monitoraggio circa il rispetto degli obblighi di trasparenza da parte dei Responsabili del flusso informativo e, comunque, di tutto il personale AQP interessato. In particolare, il RPCT, tramite l’UO Anticorruzione e Trasparenza, effettua delle verifiche a campione e svolge attività di monitoraggio, tracciandole tramite *screen-shot* della pagina *web*. Nel caso in cui riscontri inadempimenti o irregolarità nella pubblicazione dei documenti, dati e informazioni rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, provvede ad inviare formale sollecito ai Responsabili del flusso informativo.

In occasione della redazione del PTPCT 2021-2023, è stata condivisa con ciascun Responsabile del flusso informativo la *Tabella degli obblighi di pubblicazione* rispetto alla quale non si registrano sostanziali variazioni e nella quale è stata inserita per ciascun obbligo la cadenza temporale della pubblicazione e dei monitoraggi.

La locuzione “aggiornamento tempestivo” comporta l’obbligo di procedere alla pubblicazione entro i venti giorni decorrenti dal momento in cui è disponibile il documento, dato o informazione. Ove sia previsto, l’aggiornamento “trimestrale”, “semestrale” o “annuale” la pubblicazione deve avvenire nei venti giorni successivi alla scadenza rispettivamente del trimestre, semestrale o dell’annualità.

L’obbligo di tenere aggiornato il dato non comporta necessariamente la sua modifica alla scadenza, essendo a volte sufficiente controllare che l’informazione già pubblicata risulti attuale (ad esempio i curricula dei dirigenti).

Le tempistiche di monitoraggio, in via generale, sono state definite secondo le seguenti modalità:

- dove è previsto, in base alla norma, un aggiornamento del dato annuale il monitoraggio è da effettuarsi entro il 31 gennaio di ogni anno;
- dove è previsto, in base alla norma, un aggiornamento del dato trimestrale il monitoraggio è da effettuarsi entro 30 gg dallo scadere del trimestre;
- dove è previsto, in base alla norma, un aggiornamento tempestivo del dato il monitoraggio è da effettuarsi entro il 31 luglio ed il 31 gennaio di ogni anno.

In occasione dell’implementazione del nuovo sito AQP le scadenze temporali di pubblicazione verranno inserite nel sistema e, con un automatismo, ciascun RAT verrà sollecitato alla pubblicazione dei dati/informazioni in prossimità della scadenza.

Rispetto alle informazioni ambientali (scarichi, emissioni, qualità, fanghi di depurazione, ecc.) utili ai fini dell’attività istituzionale, la pubblicazione avviene come file riepilogativo suddiviso per impianto e nel Bilancio di Sostenibilità come dato cumulato. Le altre informazioni ambientali quali “Stato dell’ambiente”, “Misure incidenti sull’ambiente e relative analisi di impatto”, “Misure a protezione dell’ambiente e relative analisi di impatto”, “Relazioni sull’attuazione della legislazione”, “Stato della salute e della sicurezza umana” sono presenti sul sito dell’ARPA e sul sito del Ministero dell’Ambiente.

Nel corso del 2020 ciascun Responsabile è stato sensibilizzato all’attuazione degli obblighi di pubblicazione con la nota del 2 luglio 2020 prot. n. 42576, la nota del 1° ottobre 2020 prot. n. 61872 ed in ultimo con la nota del 9 gennaio 2021 prot. n. 1284 che ha dato avvio agli ultimi monitoraggi per il 2020, oltre alle numerose mail/interlocuzioni tra l’UO Anticorruzione e Compliance e i singoli Responsabili come supporto sulle modalità e i tempi degli obblighi previsti.

La durata ordinaria della pubblicazione è di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello da cui decorre l’obbligo di pubblicazione, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi. Decorso i termini di legge, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella



sezione archivio del sito, che viene meno, fermo restando la possibilità per chiunque di presentare l'istanza di accesso ai sensi dell'art. 5 del d. lgs. n.33/2013.

6. 15 Interazioni con gli Stakeholders interni ed esterni

Le interazioni con gli stakeholders interni ed esterni all'azienda, sono condotte da AQP nel rispetto delle norme e dei principi espressi dal Codice Etico. Le macrocategorie di utenti, fornitori, personale, istituzioni e ambiente sono realtà articolate e diverse. AQP cerca di ascoltare le legittime richieste delle parti interessate, creando occasioni di confronto e di possibili sinergie. In particolare, il documento aziendale che stigmatizza ed elogia il dialogo costruttivo e partecipato con gli stakeholders è il bilancio di sostenibilità approvato col bilancio finanziario della Società nell'ambito del progetto "Report Integrato" e che è regolarmente pubblicato sul sito nella sezione "Società Trasparente" sotto-sezione "Bilanci".

Tale documento redatto da AQP illustra come la Società contribuisca alla diffusione della cultura dello sviluppo sostenibile e alla conservazione del patrimonio naturale e culturale del territorio. AQP, nel ruolo che riveste, come gestore del Servizio Idrico Integrato, attraverso il bilancio di sostenibilità, oltre a rendicontare la capacità di creare valore, esplicita come l'operato aziendale vada nella direzione di un valore responsabile e sostenibile rispettoso dell'equilibrio economico, dell'ambiente e delle risorse umane. Inoltre, al fine di promuovere l'attività dell'AQP, è prevista la pubblicazione degli aggiornamenti sul sito web istituzionale mentre l'interazione con i cittadini è effettuata attraverso delle newsletters rivolte anche al personale dipendente, la divulgazione di video, immagini, interviste e la pubblicazione di un giornale trimestrale.

Sempre nell'ambito dell'interlocuzione con gli stakeholders esterni, è previsto nel 2021 l'avvio della Customer Satisfaction Audit per misurare l'indice complessivo di soddisfazione e cogliere la percezione complessiva della popolazione servita e la percezione «a caldo» dei clienti che hanno vissuto l'esperienza con AQP.

Inoltre, di particolare rilievo è il progetto di Customer Experience Management che intende integrare ed evolvere le esperienze di Customer Satisfaction Analysis e Customer Relationship Management, seguendo un percorso graduale ed incrementale per migliorare la percezione delle esigenze e delle aspettative dei clienti. La progettazione del nuovo Customer Experience Management, non può che partire dalla capacità dell'Azienda di interagire con il cittadino.

AQP deve far fronte a clienti sempre più "smart", tecnologicamente evoluti, tuttavia, non può trascurare quella fetta di cittadini che restano avulsi o lontani dall'evoluzione tecnologica e pertanto necessitano di canali tradizionali di contatto, quali un Front Office.

Quindi non c'è un canale corretto per definizione: Contact Center; Web; Social network; Newsletter; Front Office; App; il canale giusto è quello che il cliente sta usando in questo momento e quindi AQP ha messo a punto una strategia di contenuti e di paradigmi in favore di ciascun cittadino nella sua specificità. Ciò consente di fatto ai cittadini ed alle associazioni dei consumatori di comunicare con l'azienda in maniera realmente multicanale, dando le proprie impressioni e rappresentando le esigenze che l'azienda può recepire in maniera continua, con una crescita in termini di consapevolezza, di interpretazione dell'azione pubblica della Società, di maggiore partecipazione e coinvolgimento della collettività.