

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNI [2022-2024]

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.2 del 24 febbraio 2022

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

INDICE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1. Premessa.....	4
1.1 Acquedotto Pugliese S.p.A.....	5
1.2 ASECO S.p.A.....	5
1.3 Il Piano Anticorruzione e il Modello ex D. Lgs. 231/2001.....	7
1.4 Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione	8
2. Il PTPCT 2022-2024	17
2.1 Obiettivi strategici	17
2.2 Il processo di gestione del rischio anticorruzione.....	18
2.2.1 Analisi del contesto esterno	18
2.2.2 Analisi del contesto interno.....	23
2.2.3 Valutazione del rischio	27
2.2.4 Identificazione delle aree di rischio	28
2.2.5 La valutazione dei rischi.....	29
2.2.6 Monitoraggi del I e II quadrimestre 2021 relative alle misure del PTPCT 2021 – 2023 ..	30
2.2.7 Risk Rating	31
2.2.8. La mappatura dei processi nel PTPCT 2022-2024	32
2.2.9. Trattamento del rischio – identificazione delle misure specifiche.....	35
2.2.10. I tempi di attuazione delle misure specifiche e del monitoraggio	38
2.2.11 Le modalità di monitoraggio	39
2.2.12 Le attività di monitoraggio su misure già adottate.....	40
2.3 Misure Generali	41
2.3.1. Codice Etico e di Comportamento	41
2.3.2. Conflitto di interessi	43
2.3.3. Inconferibilità/incompatibilità degli incarichi	44
2.3.4. Regolamento incarichi extra-lavorativi	47
2.3.5. Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria	48
2.3.6. Rotazione del personale e misure alternative	49
2.3.7. Pantouflage	51
2.3.8. Protocollo di legalità.....	53
2.3.9. Formazione del personale.....	53



2.3.10. Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari (Lobbying)	56
2.3.11. Misure ulteriori per la riduzione del rischio	56
3. Whistleblowing	57
4. Ciclo di valutazione delle prestazioni	59
5. Entrata in vigore	61
6. Sezione Trasparenza	63
6.1 Attività di pubblico interesse	63
6.2 Obblighi di pubblicazione	64
6.3 Reclutamento del personale e spese di funzionamento delle Società	64
6.4 Misure di razionalizzazione	66
6.5 Trasparenza e tutela dei dati personali	66
6.6 Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali	67
6.7 Obblighi di pubblicazione nel conferimento di incarichi	68
6.8 Obblighi di pubblicazione ex d. lgs. n.50/2016, e s.m.i.	69
6.9 Accesso civico “semplice” e accesso civico “generalizzato”	69
6.10 La trasparenza in ASECO	70
6.11 Attestazione degli obblighi di pubblicazione	70
6. 12 Il sito web “Società Trasparente”	71
6. 13 Monitoraggi sulla trasparenza	72
6. 14 Interazioni con gli Stakeholders interni ed esterni	73

Allegato 1: Tabella dei rischi e mappatura processi

Allegato 2: Tabella obblighi di pubblicazione

Allegato 3: Elenco dei Content Manager e dei Content Editor



1. Premessa

Con Delibera n.1064 del 13 novembre 2019, l'Autorità ha approvato il **PNA 2019-2021**, 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 2019-2021 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.

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 i 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 2019-2021: *"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 2025** (art.16 *bis* d.l. 6 novembre 2021, n. 152, conv. in legge 29 dicembre 2021, n. 233), 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.

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 (le istanze di dissequestro sono state rigettate ed il giudizio pende in primo grado. La prima udienza è prevista per il 21 dicembre 2021). Sono in corso i lavori di revamping dell'impianto.

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; DGR n.2099 del 22 dicembre 2020; DGR n.2184 del 22 dicembre 2021).

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 (aggiornato con Delibera AU n. 5 del 29 novembre 2021) 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 siano 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.

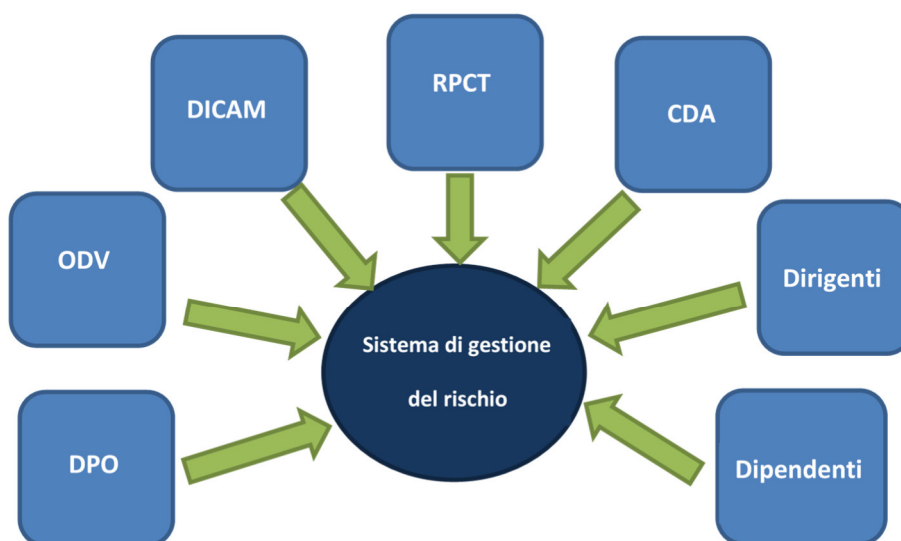


1.4 Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione

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 2019-2021, 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.

➤ Criteri 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 giudiziali 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 rinviava. 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, come modificato dalla delibera n. 654 del 22 settembre 2021;
- *“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, come modificato dalla delibera n. 654 del 22 settembre 2021;
- *“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, come modificato dalla delibera n. 654 del 22 settembre 2021;
- *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001”,* Delibera n.690 del 1 luglio 2020; *“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*, Delibera numero 469 del 9 giugno 2021.

➤ **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).

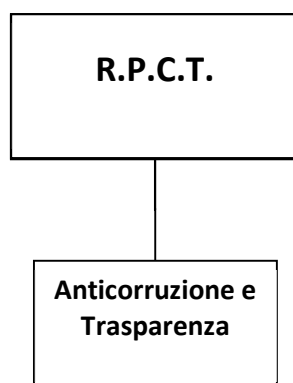
*** **

La RPCT in carica, Raffaella M. Candela, con qualifica di dirigente, è stata nominata 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 interno approvato con Delibera del CdA n.2 del 25 gennaio 2016. Il nominativo della RPCT, l’atto di nomina e il Regolamento di cui innanzi sono pubblicati, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale al seguente link:

www.agp.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 definita 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 riguardano 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)	
Direttore Generale	Francesca Portincasa
Dirigente/Responsabile Chief Financial Officer	Antonio Braccio
Dirigente/Fatturazione e Recupero Crediti	Vincenzo Silvano
Dirigente/Responsabile Monitoraggio Ambiente, Verifiche e Collaudi	Giuseppe Valentini
Dirigente/Responsabile Risorse Umane e Organizzazione	Pietro Scrimieri
Dirigente/Responsabile Innovation & IT Management	Francesca Portincasa <i>a.i.</i>
Dirigente/Responsabile Legale	Pietro Giorgio Savino
Dirigente/Responsabile Procurement	Pietro Giorgio Savino <i>a.i.</i>
Dirigente/Responsabile Customer Management	Marco Carabellese
Dirigente/Responsabile Industriale	Antonio de Leo
Dirigente/Responsabile Reti e Impianti	Marcello Rainò
Dirigente/Responsabile Servizi Tecnici e Manutentivi	Marco Mottola
Dirigente/Responsabile Ingegneria	Gaetano Barbone
Dirigente/Responsabile PNRR	Emilio Tarquinio
Dirigente/Responsabile Ricerca e Sviluppo	Gianfredi Mazzolani
Dirigente/Responsabile Approvvigionamento Idrico	Gianluigi Fiori
Dirigente/Responsabile Laboratori e Controllo Igienico Sanitario	Pier Paolo Abis
Dirigente/Responsabile Comunicazione e Media	Vito Palumbo
Amministratore Unico ASECO S.p.A.	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 2022-2024

Il RPCT predispone 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 e pubblicato sul sito istituzionale entro il 31 gennaio, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

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 2022-2024, 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:

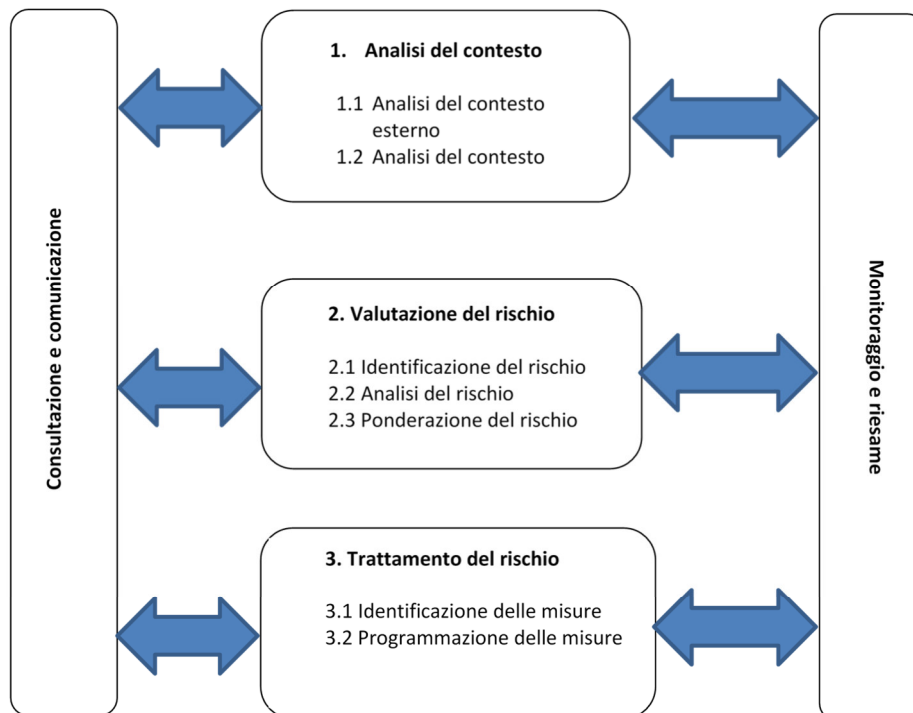
- il rigoroso rispetto del Codice Etico e di Comportamento;
- il potenziamento del percorso virtuoso, già attivo, dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali di pianificazione, programmazione 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.



Pertanto AQP considera fondamentale prevedere nel proprio sistema di premialità legato al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e individuali assegnati al DG 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.

La Direzione IT ha altresì avviato nel corso del 2021 l'iter per conseguire la nuova certificazione 27001:2013 sul Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni.

Seguendo l'andamento della pandemia e le disposizioni governative, la Direzione RU e Organizzazione ha disposto la cessazione delle modalità di svolgimento del lavoro da remoto a far data dal 2 novembre 2021, salvo per i c.d. *lavoratori fragili* per i quali prosegue lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto fino al termine dell'emergenza.

Già dal Piano 2021-2023 è stata prevista una specifica misura alla Direzione Risorse Umane affinché regolamenti in una procedura dedicata il rapporto di lavoro da remoto.

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 recepiscono 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 seguire il Rapporto Transparency sulla Percezione della corruzione dei prossimi anni. Nel 2021 l'Indice del livello di corruzione percepita nel settore pubblico, presentato a gennaio 2022, vede l'Italia al 42° posto nella classifica di 180 Paesi nel mondo (17° posto su 27 paesi membri dell'UE), scalando di ben 10 posizioni (nel 2020 l'Italia occupava il 52° posto), tanto nonostante i rischi corruttivi legati all'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. Il Presidente dell'ANAC, Busia, alla presentazione del Rapporto Transparency – 25 gennaio 2022 - ha sottolineato il ruolo assolutamente centrale dell'Autorità, indicando poi quattro impegni concreti da portare avanti: *“Il primo è la **digitalizzazione**, per garantire massima trasparenza degli appalti, la scelta dei migliori e il controllo dei cittadini. ANAC sta lavorando molto a tale obiettivo attraverso la Banca dati unica degli appalti pubblici, da cui passeranno i contratti del PNRR. Secondo punto, il recepimento della direttiva europea sul **whistleblowing**. Serve, inoltre, un lavoro culturale profondo nel Paese per far sì che il whistleblowing svolga l'azione di vedetta civica nella società e nel mondo del lavoro”*. Busia ha aggiunto poi come ulteriori obiettivi, la realizzazione della **Piattaforma unica della Trasparenza**, prevista dal PNRR e affidata ad ANAC, *“e soprattutto la garanzia di **indipendenza per Autorità come ANAC** che operano sul fronte dell'anticorruzione”*.

Se questo è il quadro generale in cui opera Acquedotto Pugliese, si ritiene utile un *focus* sul fenomeno della criminalità organizzata e, in particolare, pugliese. Il Procuratore Generale della Corte di Cassazione nel suo intervento all'Assemblea generale della Corte sull'amministrazione della giustizia nell'anno 2021 – Roma, 21 gennaio 2022, ne ha fornito un'interessante analisi:

“L'abbandono del metodo violento privilegia l'instaurazione di rapporti corruttivi con le istituzioni politiche e amministrative, nelle professioni e nella imprenditoria. Ciò porta, tra l'altro, alla riduzione dell'apporto dichiarativo dei soggetti venuti a contatto con l'organizzazione, sempre più spesso non persone offese, ma politici ed imprenditori che da quei rapporti traggono utilità, in termini economici e comunque sul piano del consenso elettorale. Tale situazione riguarda la maggior parte delle organizzazioni criminali. [...]

Si tratta di quel sistema perverso organizzazione criminale-politica-lavoro-consenso, che consente all'organizzazione mafiosa di mantenere, soprattutto in taluni contesti territoriali, non solo calabresi o meridionali (le indagini delle Direzioni distrettuali antimafia del nord hanno disvelato situazioni analoghe in comuni lombardi, liguri ed emiliani) il controllo di larghe fette del voto e, dunque, l'elezione di politici di riferimento, grazie ai quali si ottengono appalti e servizi pubblici, nei cui contesti si garantisce lavoro e si alimenta, dunque, il suddetto controllo del consenso. Questo intreccio consente di operare lucrosamente nei più diversi settori.



Va segnalata la sistematica predazione di risorse pubbliche attraverso truffe nell'accesso a fondi nazionali ed europei. [...] ciò fa suonare un campanello di allarme circa la possibile appropriazione delle risorse destinate dal PNRR al risanamento dell'economia e dell'amministrazione. [...]

Le truffe comunitarie riguardano praticamente ogni settore, dalla formazione alle energie alternative. In questi campi la predazione è strettamente correlata non solo alla corruzione, ma anche al controllo del territorio, presupposto per l'acquisizione fittizia o non volontaria dei terreni.

Altrettanto rilevante è l'infiltrazione nelle strutture sanitarie pubbliche, che costituiscono una importante fonte di proventi illeciti e al contempo di controllo e formazione del consenso politico. Consenso che porta al controllo di intere amministrazioni locali.

La pericolosità di tali relazioni può essere adeguatamente apprezzata se si considera che le amministrazioni locali sono state finora, in un perdurante periodo di forte contrazione dei grandi investimenti pubblici, il principale centro di imputazione della spesa pubblica. Basti pensare al tema del traffico di rifiuti. [...]

Quanto, poi, all'infiltrazione nei vari settori dell'economia, va evidenziato come le cosche siano, innanzitutto, impegnate a gestire, all'interno dei rispettivi territori, praticamente tutte le attività economiche o, comunque, a trarne profitto in vario modo. Molti imprenditori, seppur non definibili come mafiosi, si sono, poi, prestati ad accordi con le cosche, consentendo alle stesse la gestione, di fatto, di appalti e servizi pubblici o la possibilità di riciclare denaro. [...]

*Anche le **mafie pugliesi**, pur essendo caratterizzate da molteplici e differenti organizzazioni criminali, hanno ulteriormente consolidato, in questi ultimi tempi, quel comune tratto identitario che le ha da sempre storicamente caratterizzate, legato allo sviluppo di modelli organizzativi in cui coesistono profili legati alla tradizione delle cd. mafie storiche (con particolare riferimento alla 'ndrangheta e alla camorra cutoliana) con elaborazioni criminali originali ed autoctone, ispirate ad un pragmatismo-utilitaristico per il quale il patto mafioso è solo il mezzo e non il fine dell'agire criminale.*

Proprio per queste peculiari caratteristiche le mafie pugliesi hanno saputo sviluppare una politica di consolidamento e di espansione, caratterizzata: - da una penetrante e pervasiva capacità di controllo militare del territorio; - da una spiccata vocazione relazionale, finalizzata all'attuazione di un più evoluto modello di mafia degli affari.

Appare sempre più chiara la consapevolezza delle mafie pugliesi di considerare il "territorio" come una realtà caratterizzata dalla compresenza di due spazi tra loro strategicamente interdipendenti, in quanto l'uno funzionale all'altro e viceversa: la strada e il carcere. [...]

Il percorso evolutivo delle mafie pugliesi ha compiuto, in questi ultimi tempi, un decisivo salto di qualità, rappresentato dalle relazioni instaurate con le mafie albanesi e con i cartelli sudamericani stanziati in Olanda, per l'approvvigionamento di ingenti quantitativi di marijuana e cocaina. [...]

*Si tratta di un fenomeno che sta generando una serie di conseguenze importanti, determinando importanti e diversificate modifiche degli assetti organizzativi e delle relazioni tra i sodalizi mafiosi. Si registra una sostanziale omogeneizzazione delle modalità organizzative dei gruppi mafiosi presenti sull'intero territorio pugliese. Si tratta di un percorso evolutivo che ha condizionato **il processo di modernizzazione della Sacra Corona Unita salentina**, determinando il superamento dell'originario schema unitario a base verticistico-piramidale con l'affermazione, anche in quel contesto mafioso, di un più articolato e complesso modello orizzontale.*

*Tuttavia, **la mafia foggiana** si caratterizza per forme specifiche e per il ricorso ancora attuale alla violenza, sia per il controllo del territorio che nel rapporto con le attività produttive. Le inchieste giudiziarie dell'ultimo decennio hanno messo altresì in luce un potenziamento significativo della capacità di infiltrazione nel settore politico amministrativo (con una particolare attenzione a settori strategici come quello delle municipalizzate e della raccolta dei rifiuti solidi urbani) documentata dagli scioglimenti per mafia, nell'arco di questi ultimi cinque anni, dei più importanti comuni della Capitanata: Foggia, Cerignola, Manfredonia, Mattinata e Monte*



S. Angelo. È emersa la conferma dello sfruttamento da parte della mafia foggiana di un'altra importante fonte di ricchezza legata allo sfruttamento della terra, ovvero il settore delle energie alternative con particolare riferimento alla realizzazione e alla gestione dei parchi eolici. Oltre alle classiche estorsioni agli imprenditori agricoli, sono state accertate plurime vicende estorsive ai danni di importanti realtà imprenditoriali del settore. È stata ricostruita l'acquisizione diretta di una serie di imprese mediante l'utilizzazione di prestanome e di intestazioni fittizie nonché il reinvestimento di denaro di provenienza illecita per acquisizioni immobiliari nel nord Italia e all'estero. Infine, è affiorato il nuovo interesse strategico delle mafie foggiane per il settore delle truffe transnazionali in danno dell'Unione Europea proprio nel settore agricolo. Va sottolineato che il controllo del territorio è strettamente legato alla presenza di illegalità diffusa, che pur non avvalendosi del metodo mafioso, costituiscono il presupposto, la condizione dell'azione delle organizzazioni di tipo mafioso. [...]

Il quadruplice omicidio del 9 agosto 2017 - in cui oltre al boss Romito Mario Luciano e al suo autista hanno perso la vita i fratelli Luigi e Aurelio Luciani, due vittime innocenti che si trovavano di passaggio al momento 110 dell'agguato - ha segnato una linea di non ritorno. Da quel momento in poi la "questione foggiana" ha finalmente assunto, a tutti i livelli, l'attenzione che meritava, con un importante investimento di risorse per rendere più efficiente l'attività di contrasto. All'aumento delle risorse è corrisposta la creazione di una rete tra i diversi attori dell'applicazione della legge, a partire da quelli del settore investigativo e giudiziario. La costruzione di questa rete investigativa ha consentito la sistematica elaborazione di complessi progetti investigativi (le c.d. indagini di sistema) ad ampio raggio, finalizzati ad una radicale destrutturazione delle diverse organizzazioni mafiose foggiane, con l'evidente obiettivo di destabilizzare o quanto meno indebolire, in maniera significativa e costante, la loro pervasiva e asfissiante capacità di controllo del territorio e delle attività che ivi si svolgono.

Anche in ambito internazionale, l'azione di contrasto procede nella valorizzazione della collaborazione con le forze di polizia e le autorità giudiziarie dei diversi Stati coinvolti, favorendo l'affermazione di un modello di cooperazione relazionale, fondato su rapporti personali diretti e immediati, sulla continua condivisione delle informazioni e sul reciproco coinvolgimento nella comune attività investigativa [...]

Un terzo e ultimo polo è costituito dalla valorizzazione del ruolo delle associazioni attive sul territorio, statutariamente orientate alla promozione della cultura della legalità e al sostegno delle vittime della criminalità organizzata, nella consapevolezza di quanto il contributo della società civile sia strategicamente decisivo per vincere il senso di solitudine e di isolamento generato dall'assoggettamento 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 2021", pubblicato a novembre 2021, emerge che in Italia nel 2020, anno nero segnato dalla pandemia Covid-19, sono stati accertati **34.867 reati ambientali (+), alla media di oltre 95 reati al giorno, 4 ogni ora**, un incremento del +0,6% rispetto al 2019; mentre è calato il numero complessivo dei controlli, con una flessione del 17% rispetto al 2019.

Sempre alta l'incidenza dei reati ambientali accertati nelle quattro regioni a tradizionale presenza mafiosa (ossia Sicilia, Campania, Puglia e Calabria), esattamente il 46,6% del totale nazionale.

Un quadro nel complesso preoccupante, se si considera che una parte molto significativa degli illeciti analizzati nel rapporto Ecomafia ha a che fare con la violazione di normative connesse ad attività delle imprese, che pure hanno dovuto subire, in diversi settori, la sospensione delle produzioni, causata, appunto, dai lockdown. Preoccupazione che cresce nella prospettiva delle ingenti risorse pubbliche da spendere per opere ferroviarie e portuali, **impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili e di riciclo dei rifiuti**,



depuratori, interventi di rigenerazione urbana, **infrastrutture digitali**, come previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per la transizione ecologica del paese. In particolare, il valore complessivo del fatturato illegale per il ciclo dei rifiuti viene stimato da Legambiente nel 2020 in 10,4 miliardi di euro.

Le dinamiche del mercato del lavoro hanno risentito per tutto il 2020 (tasso di disoccupazione del Mezzogiorno 2020: 15,9%, in Puglia 14%) delle notevoli perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria, della fase di eccezionale caduta dell'attività economica e della flessione del PIL, ma anche del c.d. blocco *ex lege* dei licenziamenti individuali e collettivi. Nel 2021 si assiste ad una timida crescita dell'occupazione, contestualmente all'aumento del Pil (fonte ISTAT – mercato del lavoro: nel terzo trimestre 2021, l'input di lavoro, misurato dalle ore lavorate, è aumentato dell'1,4% rispetto al trimestre precedente e del 4,1% rispetto al terzo trimestre 2020; il Pil è aumentato del 2,6% in termini congiunturali e del 3,9% in termini tendenziali).

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 15 settembre 2021, n. 1467, la Giunta Regionale, confermando la struttura collegiale del CdA di 5 membri per esigenze di adeguatezza ed efficienza organizzative e gestionali, designava quali componenti del CdA: il Prof. Domenico LAFORGIA, Presidente e i componenti (senza deleghe) dott. Salvatore RUGGERI, dott.ssa Rossella FALCONE, dott. Francesco CRUDELE, dott.ssa Assunta DE FRANCESCO. L'incarico veniva conferito con il Verbale di Assemblea dei Soci del 28 settembre 2021, n.3. La durata del mandato è per tre esercizi e pertanto fino all'approvazione del bilancio per l'esercizio al 31 dicembre 2023.

Con il Verbale di Assemblea dei Soci del 1° dicembre 2021, n.4, la dott.ssa Francesca Portincasa ha assunto la carica di Direttore Generale di Acquedotto Pugliese S.p.A.

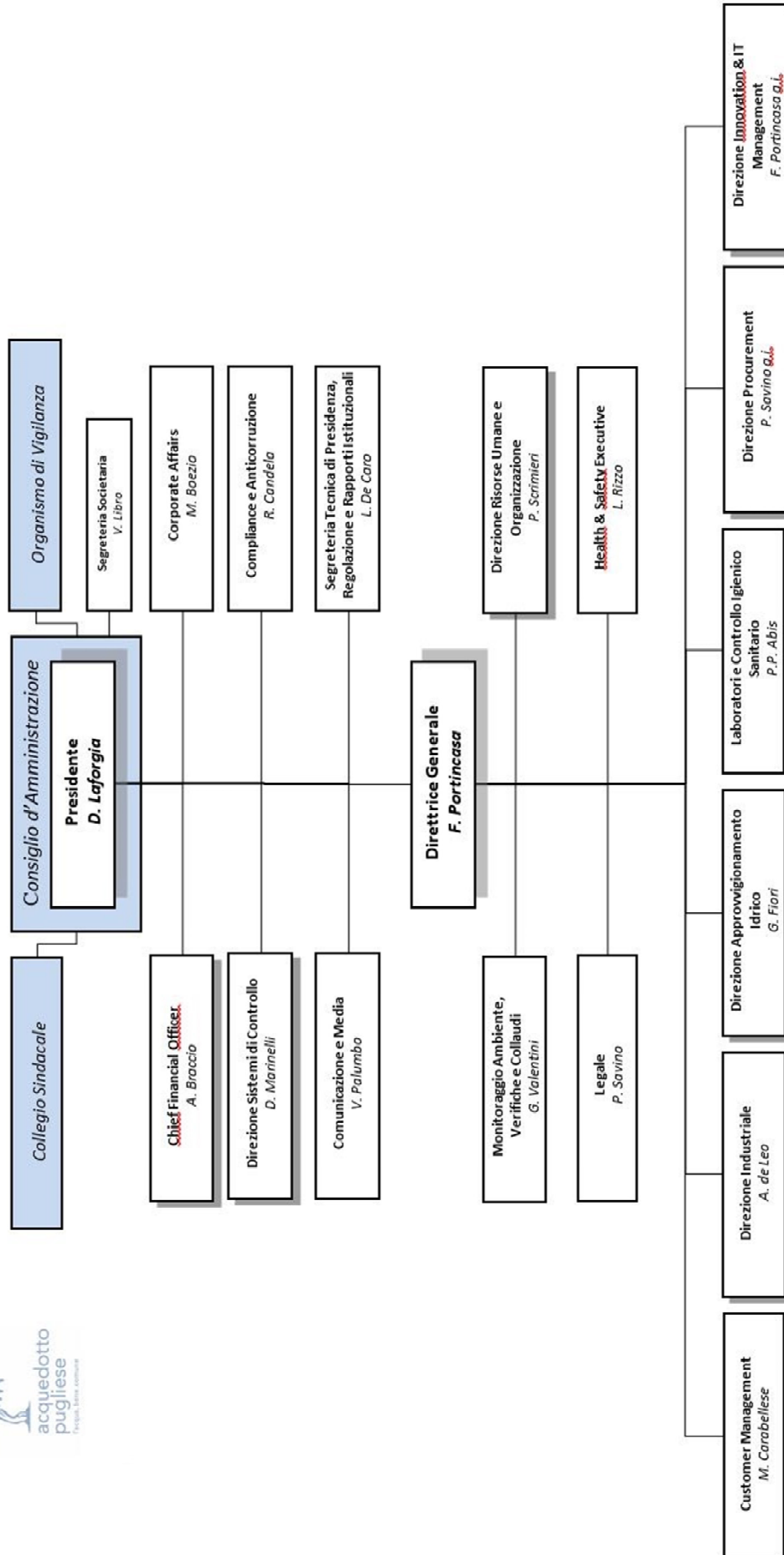
Amministratore Unico ASECO

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 2021 (Verbale di Assemblea dei Soci del 28 aprile 2021).

B. L'assetto organizzativo di AQP

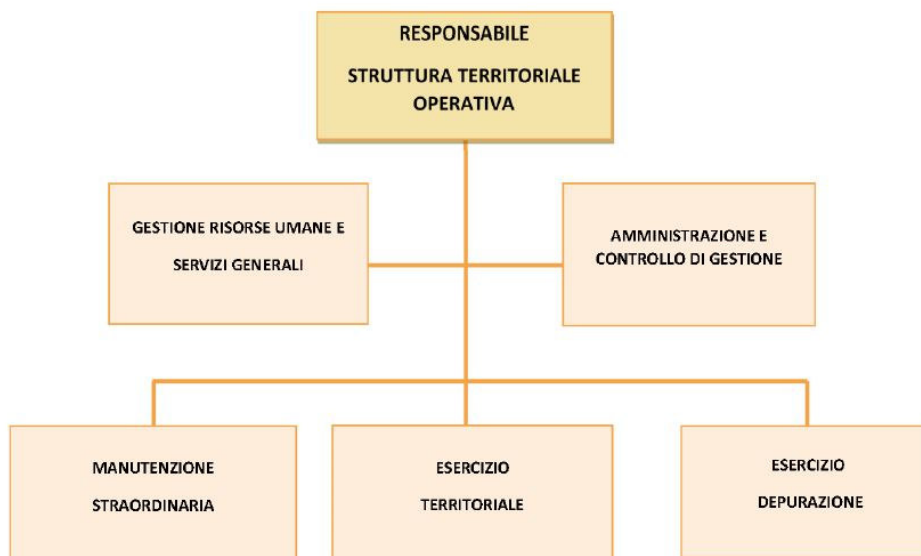
Si riporta di seguito l'attuale modello organizzativo, come da Ordine di Servizio n.256 dell'11 gennaio 2022 precisando che nell'attuale Direzione Industriale confluiscono le seguenti Unità Organizzative: Reti e Impianti; Ingegneria; Servizi Tecnici e Manutentivi; Ricerca e Sviluppo; Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Nel contempo, al fine di contribuire alla ricostruzione di un tessuto economico e sociale favorendo la transizione ecologica e digitale del nostro Paese, con il medesimo Ordine di Servizio è stato istituito il Comitato per la Gestione dei progetti compresi nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza presieduto dal Presidente del CDA Ing. Domenico Laforgia e composto da: la Direttrice Generale, Dott.ssa Francesca Portincasa; il CFO, Dott. Antonio Braccio; il Direttore Risorse Umane ed Organizzazione, Dott. Pietro Scrimieri; il Direttore Industriale, Ing. Antonio de Leo.





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 all'area dei contratti pubblici si ritiene opportuno dare evidenza che in data 2 novembre 2020 l'ANAC, nell'esercizio delle funzioni di vigilanza in materia di contratti pubblici, acquisiva gli affidamenti effettuati da AQP negli anni 2019-2020 nell'ambito della concessione, integrando le informazioni con i dati estrapolati dalla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP).

Dall'analisi effettuata l'Autorità evidenziava *“profili di criticità in relazione alla circostanza che non sempre è stato rispettato il principio del divieto di artificioso frazionamento imposto dal Codice dei contratti pubblici; si è rilevata, infatti, la presenza di contratti analoghi, il cui importo complessivo, calcolato secondo le modalità previste dal comma 12 dell'art. 35 del Codice dei contratti pubblici per la determinazione del valore stimato dell'appalto, è risultato superiore alla soglia comunitaria stabilita per gli anni di riferimento dal 2° comma del medesimo art. 35.”*, rimettendo ad AQP gli opportuni provvedimenti atti a riallineare l'azione amministrativa al quadro normativo di riferimento e invitando a comunicare le azioni intraprese.

AZIONI INTRAPRESE DA AQP E COMUNICATE ALL'ANAC:

1. struttura organizzativa della Direzione Procurement;
2. predisposizione di un sistema di reportistica e monitoraggio orientato a mantenere il controllo sia sui dati quantitativi (numero di richieste, numero di gare, volume delle gare, ...) sia sui dati qualitativi, mediante l'utilizzo di sistemi informatici interconnessi: SAP R/6 (in evoluzione verso SAP 4/HANA) e Piattaforma di E- Procurement (UPSTREAM);
3. progetto di implementazione di un *tool* molto avanzato circa la Pianificazione dei Fabbisogni (*kick-off* a maggio 2020) e, in attesa, raccolta dei Fabbisogni delle U.O. strutturata (c.d. Piano Acquisti);



4. gestione di tutte le gare in via telematica attraverso la piattaforma di E-Procurement (UPSTREAM) BRAVO SOLUTION (JAGGAER);
5. istituzione della figura professionale degli Smart Procurement Business Partner, sotto il coordinamento della UO SMARPR della Direzione Procurement, per l'utilizzo periferico della piattaforma *e-procurement* nelle procedure <€ 40.000;
6. maggior ricorso allo strumento dell'Accordo Quadro;
7. *revamping* dell'Albo Fornitori (nuovo Regolamento Albo Fornitori; definizione di nuove categorie merceologiche e associazione livello di rischio; definizione dei codici materiale associati alle categorie merceologiche; definizione univoca dei Gruppi Merci utilizzati dalla Direzione Amministrazione e Finanza e delle Categorie Merceologiche utilizzate dalla Direzione Procurement; ridefinizione dei questionari di qualifica dei fornitori; nuovo processo di qualifica fornitori).

L'interlocuzione con l'ANAC, che si è sviluppata nell'arco di un anno, si è conclusa con una delibera di archiviazione del 20 ottobre 2021 con cui l'Autorità dà atto del percorso e delle azioni intraprese.

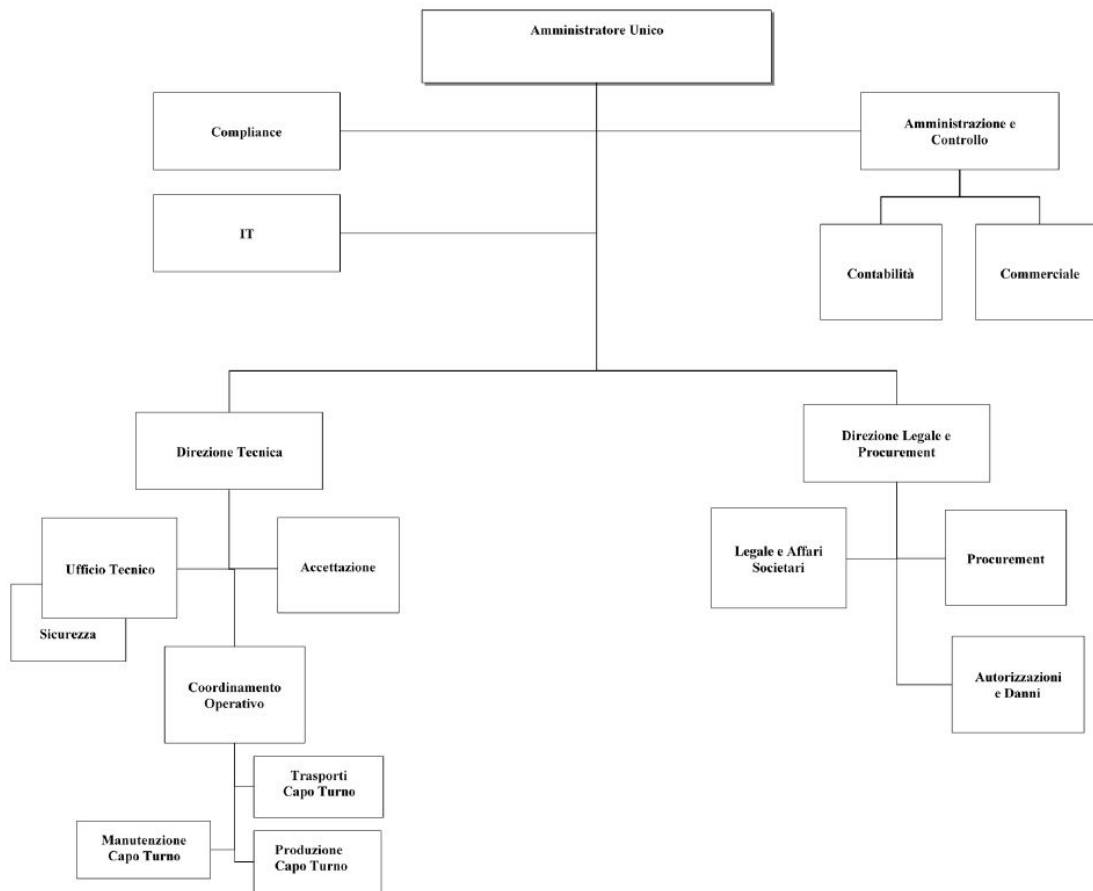
Rilevante per il contesto interno l'analisi svolta dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione sulle carenze di organico per il 2022, sulla base delle richieste espresse dalle UO.

Dalle verifiche per la predisposizione del budget dei fabbisogni di personale 2022 emergono le seguenti necessità di implementazione dell'organico in funzione dei processi/progetti aziendali:

- **Allineamento modello organizzativo**, alla luce del progressivo allargamento del perimetro aziendale (gestione di nuovi abitati/impianti), dell'ottimale presidio dei processi di esercizio idrico/fognario e depurativo, in uno con la necessità di sostituzione delle risorse non più in forza e dei ruoli ad interim. In particolare i modelli organizzativi presi a riferimento sono quelli relativi all'Area Esercizio Territoriale delle STO (con profili operativi di fontanieri e manutentori e profili tecnici di geometri ed ingegneri), alla Depurazione (con i ruoli da conduttori degli impianti) e alla Manutenzione Specialistica sulle opere elettromeccaniche (manutentori meccanici ed elettrici);
- **Pieno perseguimento degli indicatori ARERA**, al fine di migliorare le modalità e le tempistiche nelle attività di gestione, analisi, classificazione, rendicontazione e monitoraggio delle prestazioni previste degli indicatori della Regolazione ARERA, in considerazione della media telefonate/mese/persona nell'anno 2021 e dei progetti richiesti dall'AIP in corso di realizzazione. I ruoli richiesti sono operatori commerciali di front e back office e profili tecnici per le direzioni lavori relative alla costruzione di nuovi allacciamenti e tronchi;
- **Implementazione di nuovi progetti**: Smart metering, banco contatori, progetti di Ricerca e Sviluppo e Video ispezione fognaria;
- **Efficientamento**: si fa riferimento al Controllo Qualità, alla Letturazione, all'Energia, al Telecontrollo e alla Contabilità;
- **Investimenti**: l'analisi è stata effettuata in considerazione delle assegnazioni degli interventi infrastrutturali aziendali definiti e dal numero degli interventi gestiti dall'UO Manutenzione Straordinaria AMS delle STO nell'anno 2021;
- **Potenziamento Attività**: maggiore presidio e governo dei processi con un potenziamento degli organici su temi di rilevanza aziendale (sicurezza dei lavoratori, ambiente, digitalizzazione).



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 2022-2024, valutarne i relativi rischi e definire le misure, si è proceduto alla **fase di riesame del PTPCT 2021-2023**.

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 2019-2021 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.

L'allegato 5 del PNA 2013 è stato, invece, superato in quanto una sua applicazione «meccanica» porta in un gran numero di casi ad una sottostima del rischio. Si è verificato, infatti, che l'adozione di una metodologia di carattere meramente quantitativo presenta le seguenti criticità:

1. aggregazione dei dati per effetto della moltiplicazione;
2. compensazione dei rischi attraverso la media aritmetica (sottostima).

Poiché il superamento dell'allegato 5 al PNA 2013 può avvenire in modo graduale, ad oggi è stato adottato un sistema «misto» in cui la misurazione di carattere quantitativo è accompagnata da dati di carattere qualitativo, che derivano da indicatori chiaramente e autonomamente individuati.

Il RPCT ha, dunque, analizzato la ragionevolezza dei valori espressi al fine di evitare una sottostima dei rischi. Nei casi dubbi, ha utilizzato il criterio generale di prudenza, assumendo come valutazione complessiva per ogni processo la misura più elevata che è stata rilevata per i criteri di valutazione stabiliti.

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 2021-2023 le n. 90 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	TOT
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 immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)			2							2		1		5
G.4.3 C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)		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									2	1		2	1
TOT	3	1	8	6	1	8	2	6	13	20	11	1	10	90

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 CONTRATTI PUBBLICI	N.
ESECUZIONE	16
PROGETTAZIONE	3
PROGRAMMAZIONE	6
SELEZIONE DEL CONTRAENTE	20
VERIFICA AGGIUDICATARIO E STIPULA DEL CONTRATTO	4
TOT	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 2021/2023;
- 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 2021-2023, composta da n. 90 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 2021 relative alle misure del PTPCT 2021 – 2023;
- 2) l’organizzazione e le sue variazioni;
- 3) i dati giudiziari interni all’azienda;
- 4) i 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) le segnalazioni ricevute;

6) gli incontri con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione.

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 6) hanno un peso del 50% e possono essere riassunti nella seguente check list di controllo.

Contesto interno	
☐	il processo presenta criticità nelle risorse quali-quantitative?
☐	il processo ha subito riorganizzazioni durante l'anno?
☐	
Contesto esterno	
☐	il processo è stato regolamentato da nuove norme (nazionali, regionali, di settore)?
☐	le caratteristiche congiunturali di contesto possono favorire fenomeni corruttivi?
☐	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 Monitoraggi del I e II quadrimestre 2021 relative alle misure del PTPCT 2021 – 2023

Con note del 10 maggio 2021, prot. n.31070 e del 7 settembre 2021, prot. n. 55082, sono stati avviati i monitoraggi sulle misure anticorruzione del PTPCT 2021-2023, per il I e II quadrimestre 2021.

L'Area Anticorruzione e Trasparenza ha svolto l'attività di raccolta dati, verifica e monitoraggio. E' stata analizzata e consuntivata ogni singola misura prevista nel Piano 2021, in una logica di presidio ottimale di ciascun ambito di rischio. In tale attività di analisi si è tenuto conto:

- a) dei risultati dei controlli di I livello dei Referenti;
- b) dei risultati degli audit e dei follow-up della Direzione Sistemi di Controllo;
- c) delle verifiche effettuate dalla UO Anticorruzione e Compliance.

Per quanto attiene ai monitoraggi del I quadrimestre 2021, dall'analisi effettuata sulle n.100 misure previste nel Piano 2021 aventi scadenza aprile 2021, n.75 sono risultate attuate, n.18 parzialmente attuate e n.7 non attuate; in termini percentuali si è registrato il 75% di misure attuate, che diventa 84% considerando con peso di ½ ciascuna misura parzialmente attuata. Rispetto alle verifiche effettuate bisogna comunque tener conto che all'incirca n.59 misure non si risolvono nell'attuazione one shot, ma trattandosi di misure rolling verranno verificate nuovamente nel prossimo monitoraggio.

Per quanto attiene ai monitoraggi del II quadrimestre 2021, dall'analisi effettuata sulle n.124 misure previste nel Piano 2021 aventi scadenza agosto 2021, n.96 sono risultate attuate, n.23 parzialmente attuate e n.5 non attuate; in termini percentuali si è registrato il 77% di misure attuate, che diventa 87% considerando con peso di ½ ciascuna misura parzialmente attuata. Rispetto alle verifiche effettuate bisogna comunque tener conto che all'incirca n.59 misure non si risolvono nell'attuazione one shot, ma trattandosi di misure rolling verranno verificate nuovamente nel prossimo monitoraggio.

Al di là del dato numerico e/o percentuale, dai monitoraggi restano confermate le criticità già rilevate in passato (rilascio delle dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interesse; adozione/aggiornamento procedure; adeguamento alle modifiche normative intervenute; miglioramento delle attività di programmazione; implementazione di un'efficace sistema di controllo di gestione rispetto all'intero ciclo vita dei contratti), sebbene prosegua l'impegno delle strutture al miglioramento continuo sugli adempimenti previsti nel Piano.

I dati sui monitoraggi effettuati sono stati fondamentali per l'attività di riesame del piano.



In particolare, con il II monitoraggio è stato chiesto a ciascun RAT, per ciascuna misura, se confermarla ovvero proporre eventuali modifiche/sostituzioni; in caso di mancata attuazione sono state acquisite le relative motivazioni.

2.2.7 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, 2020 e 2021 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 al termine di ciascun anno nonché al termine dell'anno 2021 per il calcolo del risk rating del PTPCT 2022-2024. 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 anno per anno.

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

- nelle aree di rischio oggetto di audit e dove è presente un piano di miglioramento realizzato, è stato considerato il rischio inerente residuo da Audit e ricalcolato il rischio corruzione e frode tenuto conto dell'analisi del contesto interno e del contesto esterno (cfr. paragrafo 2.2.5);
- 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 inerente rivalutato durante la fase di riesame a fine 2021, sempre tenendo conto dell'analisi del contesto interno e del contesto esterno (cfr. paragrafo 2.2.5).

Nell'ipotesi di riduzione del rischio, la percentuale di abbattimento applicata è stata al massimo del 30% poiché:

- il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure, 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;
- 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 anche al perdurare della 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



Nel corso dell'anno 2021 la UO Internal Audit, durante l'attività di Risk Assessment condotto in ambito di audit, non ha rilevato ulteriori ambiti di rischio con rilevanza significativa in termini di corruzione e frode e, pertanto, nel PTPCT 2022-2024 non sono state considerate nuove aree di rischio rispetto a quelle inserite nel PTPCT 2021-2023.

Nel contempo n. 2 aree di rischio già esistenti, *"Pagamenti"* e *"Nomine interne e incarichi esterni"* sono state ricondotte a più UO.

2.2.8. La mappatura dei processi nel PTPCT 2022-2024

Gli 85 ambiti di rischio del PTPCT 2022-2024 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 gli ambiti rischio che compongono la mappatura dei processi nel presente Piano:



AMBITI DI RISCHIO
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
Sostituzione Misuratori di utenza*
Pagamenti
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
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
Nomine interne/incarichi esterni
Ricorso ad appalto sotto soglia "forzati"
Pagamenti
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
Inadeguata sanificazione reti fognarie
Gestione del contratto di cottimo
Servizio rilevazione letture consumi
Programma ed Esecuzione Manutenzione Impianto Depurazione
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

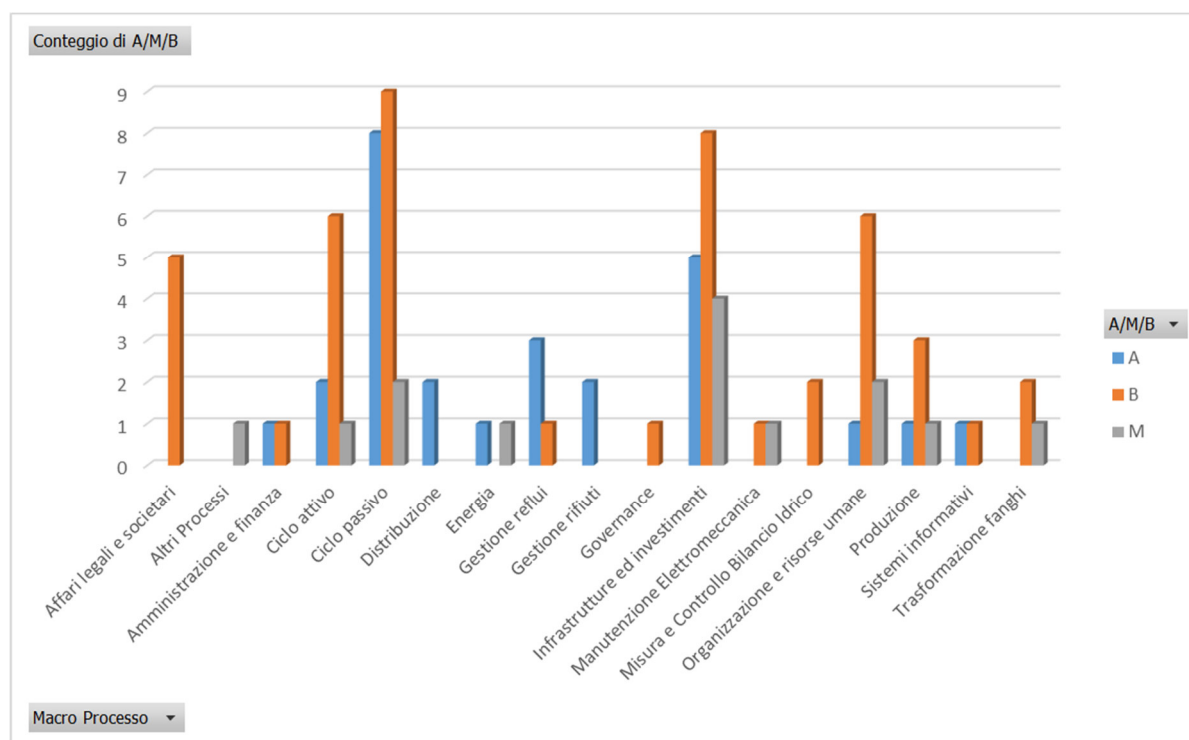


AMBITI DI RISCHIO
Gestione sinistri
Tutela legale
Assicurazioni
Gestione legali esterni
Conciliazione*
Inadeguatezza delle norme aziendali
Requisiti Approvvigionamento Applicativi
Requisiti Approvvigionamento Tecnologie
Pagamenti
Nomine interne/incarichi esterni
Proposta investimenti strutturali
Processi espropriativi correnti e in sanatoria.
Pagamenti
Gestione del contratto
Discrezionalità Verifica progetti e contratti
Tempi di emissione OdA per approvvigionamento reattivi e servizio smaltimento fanghi
Nomine interne/incarichi esterni
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
Pagamenti
Calendarizzazione sospensioni
Calendarizzazione rimozioni*
Rapporti con Istituti Finanziari
Pagamenti
Reperimento risorse finanziarie*
Gestione del Credito - Azioni Legali
Gestione del Credito
Fatturazione consumi
Contributi e sovvenzioni
Acquisti sotto soglia (< € 40.000,00)
Accettazione Rifiuti*
Uscite per Cassa/Entrate Contanti

*Aree di rischio congelate



Il livello di rischio (Alto, Medio o Basso) si distribuisce nei diversi macro-processi come di seguito rappresentato:



Rispetto a quanto indicato nel PTPCT 2021-2023, considerando i tre cluster (A, M e B) e la rivalutazione effettuata in sede di riesame, la maggior parte delle aree di rischio hanno mantenuto un valore stazionario.

I macro-processi per i quali il rischio è aumentato sono:

1. "Sistemi Informativi"
2. "Energia"
3. "Controlli di processo potabilizzazione";
4. "Gestione reflui".

2.2.9. 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 2021;
- 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;
- efficacia nella neutralizzazione del rischio
- sostenibilità economica
- sostenibilità organizzativa.

Il processo di definizione delle misure ha avuto inizio a fine novembre quando il RPCT ha inviato alle 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 6 dicembre u.s. al termine di numerosi incontri e confronti con i Responsabili: sono state condivise 141 misure come anche nel PTPCT 2021-2023, n. 96 derivano dal PTPCT 2021-2023 e n. 48 sono nuove.

Di seguito un riepilogo:

MISURE DEL PTPCT 2022-2024	N.
MISURE DEL PTPCT 2021- 2023 RIPROPOSTA O RIMODULATA	96
NUOVA MISURA	45
TOTALE	141

I criteri utilizzati:



- 1) sono state riproposte tutte le misure del PTPCT 2021-2023 non attuate, rimodulando le nuove tempistiche di attuazione, concordandole con i Responsabili;
- 2) sono state riproposte tutte le misure del PTPCT 2021-2023 attuate parzialmente, rimodulando le tempistiche e riproponendole alla prima data utile di monitoraggio;
- 3) per quanto attiene le misure del PTPCT 2021-2023 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) sono state riproposte tutte le misure del PTPCT 2021-2023 aventi scadenza dicembre 2021 e per le quali, pertanto, non è stato possibile effettuare una valutazione compiuta sulla loro attuazione. La valutazione dell'attuazione di tali misure verrà effettuata in occasione dell'ultimo monitoraggio (III quadrimestre) da avviarsi a gennaio 2022.

A valle dell'analisi effettuata su ogni singola area di rischio, sono stati clusterizzati i fattori abilitanti che hanno portato all'attribuzione della misura.

FATTORI ABILITANTI	N.
APPROVAZIONE DI RISERVE ILLEGITTIME	1
APPROVAZIONE DI VARIANTI ILLEGITTIME	4
CONFLITTO DI INTERESSI	14
CONSOLIDAMENTO DI POSIZIONI E/O IL CONTROLLO ESCLUSIVO DEL PROCESSO	8
DIFFICOLTA' NELLE ATTIVITA' DI RILEVAZIONE, ELABORAZIONE E TRASMISSIONE DEI DATI	1
INADEGUATA DIGITALIZZAZIONE DEL PROCESSO O PARTE DI ESSO	31
INADEGUATA PROMOZIONE DELL'ETICA AZIENDALE	1
INADEGUATI CRITERI OGGETTIVI NELLA DEFINIZIONE DEGLI ATTI DI GARA	1
INADEGUATI FLUSSI DI COMUNICAZIONE INTERNI	12
INADEGUATI PRESIDI DI CONTROLLO SUL RISPETTO DELLE REGOLE DA PARTE DELLE RISORSE ASSEGNATE	39
INADEGUATI PRESIDI DI CONTROLLO SUL RISPETTO DELLE TEMPISTICHE	5
INADEGUATI STANDARD DI COMPORTAMENTO	1
MANCATA STANDARDIZZAZIONE DEL PROCESSO	1
MANCATO ADEGUAMENTO DELLA REGOLAMENTAZIONE A NORME ED ORGANIZZAZIONE	22
Totale complessivo	141

Sempre nell'ambito della fase di trattamento del rischio, le n. 5 aree di rischio "congelate" nel PTPCT 2021-2023 sono state mantenute come concordato con ciascun Responsabile, inoltre, sono state congelate ulteriori n. 5 misure che verranno, comunque, riconsiderate per la redazione del PTPCT 2023-2025.

Le 10 aree di rischio sono:

1. Verifica funzionalità misuratori: permangono per il 2022 le stesse condizioni valutate per il 2021. Infatti, non ci sono state variazioni organizzative ed il rischio residuo rimane comunque basso;
2. Consulenze legali: 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: permangono per il 2022 le stesse condizioni valutate per il 2021. 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: permangono per il 2022 le stesse condizioni valutate per il 2021. Il Direttore Amministrazione e Finanza ha dichiarato che per il 2022 non sono previste richieste di nuove fonti di finanziamento;
5. Conciliazione: permangono per il 2022 le stesse condizioni valutate per il 2021. A seguito delle



operazioni poste in essere 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;

6. Sostituzione Misuratori di utenza: per il 2022 l'area di rischio è stata congelata poiché l'attività di approvvigionamento è stata preceduta da una valutazione del mercato (manifestazione di interesse) e presidiata attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro di più componenti con competenze trasversali;
7. Ritardi nell'aggiudicazione dei contratti specifici alla manutenzione elettromeccanica a guasto: in un'ottica di semplificazione l'area di rischio è stata congelata per il 2022 poiché ricompresa nelle due aree di rischio DIRRI.PR.18 e DIRRI.AT.05 (rispettivamente *"Ricorso ad appalto sotto soglia forzata"* e *"Forniture, Servizi strategici, Interventi strutturali"*);
8. Calendarizzazione rimozioni: area di rischio congelata per il 2022 poiché con l'entrata in vigore del REMSI le possibilità di procedere alla rimozione dei contatori si sono ridotte drasticamente;
9. Inadeguatezza delle norme aziendali: l'area di rischio è stata congelata per il 2022 poiché mitigata dall'adozione della procedura gestionale PG3.30 "Manutenzione" il 05 gennaio 2021 oltre che perché in corso un Audit specifico dalla UO competente;
10. Accettazione rifiuti: l'area di rischio attribuita alla controllata ASECO è stata congelata poiché le attività dell'impianto di compostaggio sito in Marina di Ginosa sono sospese sia a causa di un sequestro preventivo, disposto dall'Autorità Giudiziaria di Taranto; attualmente si sta procedendo al revamping dell'impianto.

Oltre alle precedenti aree di rischio, sono state soppresse altre 5 aree di rischio:

- *Programma ed Esecuzione Manutenzione Impianto Depurazione* (presenti su due UO): area soppressa perché in corso audit specifico al fine di meglio definire processi, aree di rischio e misure correlate;
- *"Gestione del contratto in sicurezza"*: area soppressa perché adeguatamente mappata nel MOG e presidiata dall'ODV;
- *"Inadeguatezza delle norme aziendali"* e *"Programmazione tecnico-economica investimenti"*: aree soppresse perché presidiata dall'area di rischio DIRIN.PR.03 (Proposta investimenti strutturali).

2.2.10. 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 per tipologia e rispetto alle tempistiche di realizzazione:



	Misura rolling da Gennaio 2022 e verifica quadrimestrale			Misura rolling da Gennaio 2022 e verifica semestrale							
TIPOLOGIA MISURA	Aprile 2022	Giugno 2022	Luglio 2022	Agosto 2022	Ottobre 2022	Dicembre 2022	Aprile 2023	Dicembre 2023	Totale		
misura di controllo	3	36	4			5			48		
misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento			1						1		
misura di disciplina del conflitto di interessi		13	1						14		
misura di formazione					1				1		
misura di regolamentazione	7	7		1	2	5	1		23		
misura di rotazione	2	4		1		1			8		
misura di semplificazione	2	2	3		2	12		10	32		
misura di trasparenza		8	5	1					14		
Totale	14	63	20	2	2	23	1	10	141		

La maggior parte delle misure sono 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 trimestrali, semestrali e annuali. Di seguito un riepilogo:

TIPOLOGIA MISURE	SCADENZE MONITORAGGI INDICATORI				Totale
	TRIMESTRALE	QUADRIMESTRALI	SEMPISTRALI	ANNUALE	
misura di controllo		45	3		48
misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento			1		1
misura di disciplina del conflitto di interessi		13	1		14
misura di formazione		1			1
misura di regolamentazione	1	21	1		23
misura di rotazione		7		1	8
misura di semplificazione		21	1	10	32
misura di trasparenza		13	1		14
Totale	1	121	8	11	141

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**.

2.2.11 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 + documentazione a supporto: è in generale la modalità utilizzata in via residuale su tutte le altre misure specifiche.

Di seguito un riepilogo sulle modalità di monitoraggio degli indicatori come previste dal Piano, distribuite per tipologia misura:

TIPOLOGIA MISURE	Autovalutazione + documentazione a supporto	Autovalutazione + verifiche a campione	Follow - up di Audit	Rapporto di verifica positivo dell'Ente di Certificazione per il mantenimento del certificato UNI ISO 50001:2018, da documentare tramite rapporto di verifica.	Verifica RPCT in fase di redazione Procedure/Istruzioni /Regolamenti	Totale complessivo
misura di controllo	22	17	8	1		48
misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento			1			1
misura di disciplina del conflitto di interessi		14				14
misura di formazione	1					1
misura di regolamentazione	1		4		18	23
misura di rotazione	8					8
misura di semplificazione	26	1	5			32
misura di trasparenza	12	2				14
Totale	70	34	18	1	18	141

2.2.12 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.

E' predisposto un sistema di monitoraggio costante sull'andamento di attuazione del Piano, dando così la possibilità al RPCT di intraprendere le necessarie ed opportune iniziative. Il monitoraggio viene 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, sul punto si rinvia nella specifica sezione.

Si segnala che, al fine di migliorare il processo di monitoraggio periodico finalizzato a valutare la qualità delle misure di prevenzione e l'adozione dei presidi da parte delle UO, nel corso del 2022 sarà implementata una Piattaforma AQP per il monitoraggio delle misure anticorruzione con un livello di approfondimento adeguato e procedure più veloci e trasparenti, al fine di assistere le UO nell'attuazione delle misure, incoraggiandole alla cooperazione e guidandole nell'inserimento di tutte le informazioni e i dati rilevanti. In particolare, con l'implementazione della Piattaforma si intende perseguire i seguenti obiettivi:

- creare un cruscotto di ricerca attraverso il quale è possibile ricavare informazioni utili e programmare le misure e il monitoraggio delle stesse;
- costruire indicatori che consentano di intercettare anomalie e disfunzioni;
- rendere dati e informazioni uniformi, confrontabili e analizzabili;
- adottare strumenti digitali per ridurre gli oneri amministrativi;
- semplificare, grazie al formato elettronico, il confronto con le UO per le verifiche periodiche e la redazione dei nuovi piani, facilitando l'interazione tra RPCT e RAT;
- migliorare il coordinamento delle misure e delle iniziative anticorruzione;
- costituire un'unica banca dati in cui trovare i documenti necessari per vigilare sui presidi delle Società;
- conservare dati e informazioni;



- favorire la crescita dei Dirigenti/Dipendenti nella cultura dell'anticorruzione, rafforzando le misure di sensibilizzazione, anche attraverso la promozione di azioni collettive e la collaborazione tra UO.

Il RPCT, ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n.190/2012, procede alla predisposizione, 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 pubblica 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 Annuale RPCT anno 2020 del 30 marzo 2021 (termine prorogato come da Comunicato del Presidente dell'Autorità del 2 dicembre 2020), per la prima volta è stata predisposta utilizzando la piattaforma dell'ANAC per l'acquisizione e il monitoraggio dei Piani Anticorruzione e per la redazione delle relazioni annuali dei RPCT, pur non essendo ancora un adempimento obbligatorio.

Il termine per la redazione e pubblicazione della Relazione Annuale RPCT anno 2021 è stato prorogato al 31 gennaio 2022 con Comunicato del Presidente dell'Autorità del 17 novembre 2021. Tale circostanza non permetterà di utilizzare il servizio di generazione automatica della relazione annuale per la necessità di completare il monitoraggio annuale. Verrà comunque utilizzato la scheda messa a disposizione da ANAC (format excel).

Gli esiti del monitoraggio annuale, esposti attraverso la Relazione, vengono trasmessi al Consiglio di Amministrazione e agli Organismi di Vigilanza di AQP e di ASECO e pubblicati sul sito istituzionale "*Società Trasparente*" al seguente link:

<https://www.aqp.it/societa-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-corruzione>

Come accaduto per i PTPCT 2019-2021, 2020-2022 e 2021-2023, 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 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 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 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

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 del Datore di Lavoro o persona dallo stesso delegata;
- segnalazioni dell'ODV;
- segnalazioni del DPO;
- segnalazioni del RPCT.

- **SUPPORTO INTERPRETATIVO:**

- Direzione Risorse Umane e Organizzazione
- UO Sicurezza in materia di sicurezza e salute sul lavoro
- 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;
- 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.”*.

In un'ottica di sensibilizzazione, la Società, in occasione delle festività natalizie, invia una nota a tutti i collaboratori esterni/operatori economici evidenziando che il Codice Etico e la Politica di Anticorruzione di AQP stabiliscono i modelli di condotta quotidiana, tra i quali vi sono quelli concernenti gli omaggi e AQP è impegnata nella loro applicazione. Tanto premesso, *“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”*, con l'invito a tutti di condividere le politiche interne e quindi di 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
- **Delibera ANAC n. 25/2020**, <<Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici. >>

- **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.

Nel 2021, nella dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità dei componenti del Consiglio di Amministrazione si è espressamente richiamato l'obbligo, in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, di informare tempestivamente ed in modo esauriente gli altri Consiglieri e il Collegio Sindacale circa natura, termini, origine e portata del proprio interesse, con conseguente obbligo di astensione.

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>>
- **Delibera ANAC n. 1201/2019** <<Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione. >>

- **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 giudiziali 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

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>>
- **Delibera ANAC n. 25/2020**, <<Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici. >>



- *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 dalla Direzione Legale 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 (comunicazione del 3 giugno 2019).



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 2019-2021 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 2019-2021 e Allegato 2** <<La rotazione "ordinaria" del personale>>

Pur registrando nell'ultimo quinquennio importanti riorganizzazioni aziendali e cambiamenti in posizioni di responsabilità, anche di aree sensibili, 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*, stabilendone 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 il triennio 2021-2023, 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 restando 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 restando la competenza ed esperienza professionale necessaria e garantendo comunque un percorso di *training* che possa assicurare l'ampiamiento 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, in collaborazione con i Dirigenti/Responsabili delle risorse;
 - La Direzione Risorse Umane e Organizzazione – 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 gennaio, 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.
 - **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.8 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 2019-2021 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 2019-2021 un quadro dell'istituto per favorirne la corretta applicazione in particolare chiarendo i seguenti temi (sul punto si rinvia al contenuto del PNA 2019-2021):

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 2019-2021** (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 2022-2024 veniva confermata, poiché non attuata nel 2021, 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.

La misura, rimasta non attuata, è stata riproposta per il 2022. 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 2019-2021, 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**

Tra le attività formative del 2021 si segnalano:

- a) dall'8 febbraio 2021 al 28 aprile 2021, la UO Anticorruzione e Trasparenza, in collaborazione con la società esterna Almaviva, ha tenuto corsi di formazione a 75 risorse (tra *content editor* e *content manager*) in 12 differenti sessioni formative per la gestione diretta delle pubblicazioni nella sezione "*Società Trasparente*" del nuovo sito istituzionale;



- b) il 7 maggio 2021 la RPCT, la Responsabile UO Anticorruzione e Trasparenza e il Direttore Procurement hanno tenuto un corso formativo/informativo sul vigente PTPCT 2021-2023 a tutte le risorse della Direzione Procurement;
- c) l'8 giugno 2021 la RPCT, la Responsabile UO Anticorruzione e Trasparenza, il Direttore Sistemi di Controllo, il Direttore Procurement e il Responsabile dell'UO Smart Procurement hanno tenuto un corso formativo/informativo sugli affidamenti in deroga alle procedure concorsuali, sulla normativa e le istruzioni interne, sulle criticità emerse all'Internal Audit, sulle misure previste dal PTPCT 2021-2023 e sull'analisi di casi pratici a tutti i Manager STO e Responsabili del Procedimento della DIRRI;
- d) dal 28 giugno 2021 AQP Water Academy, in collaborazione con l'UO Anticorruzione e Compliance e la Direzione Sistemi di Controllo, ha avviato il percorso formativo obbligatorio: *"Il Modello ex D.Lgs. 231/2001 e l'Anticorruzione in AQP"*, in modalità *e-learning* e dedicato a circa 1800 risorse, da ultimare nel primo trimestre 2022.

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

- la partecipazione della Responsabile UO Anticorruzione e Trasparenza (supporto RPCT), in data 6 maggio 2021, ad un corso ITA-SOI sul tema: *"La nuova figura dell'assistente del RPCT"*;
- la partecipazione della RPCT e della Responsabile UO Anticorruzione e Trasparenza (supporto RPCT), al c.d. *"Mese del RPCT"* dal 24 giugno al 15 luglio 2021, un appuntamento suddiviso in quattro giornate di incontri tematici *online* con cadenza settimanale sui seguenti temi: *"L'indipendenza del RPCT: una questione aperta"*; *"Il monitoraggio anticorruzione: aspetti teorici e pratici"*; *"Il Piano Triennale Anticorruzione: stesura, criticità, buone pratiche"*; *"Whistleblowing: procedure e indicazioni operative"*;
- la partecipazione della Responsabile UO Anticorruzione e Trasparenza (supporto RPCT), in data 26 ottobre 2021, all'approfondimento di ANAC sul tema: *"Sull'onda della semplificazione e della trasparenza"*;
- la partecipazione della RPCT e della Responsabile UO Anticorruzione e Trasparenza (supporto RPCT), al primo ciclo di eventi di formazione *online* con cui ANAC, in dodici incontri a partire dal 30 settembre fino alla fine di dicembre 2021, ha analizzato i seguenti argomenti: il quadro normativo del PTPC, le misure generali, la piattaforma di acquisizione dei piani, il *whistleblowing* (4 moduli).

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

Per il 2022 è pianificato il completamento del percorso formativo avviato nel 2021 avente ad oggetto *"Il Modello ex D.Lgs. 231/2001 e l'Anticorruzione in AQP"*. Il piano formativo prevede tra dicembre 2021 e gennaio 2022 che il corso sia tenuto a 140 responsabili AQP, in più sezioni e in modalità sincrona frontale, tramite docenza esterna.

A chiusura del percorso, a febbraio 2022, è previsto un incontro in presenza con la 1° linea organizzativa (Direttori), gestito da RPCT e Direttore Sistemi di Controllo.

Tutta la formazione sopra indicata è comunque strutturata in stretta collaborazione tra RPCT e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione – AQP Accademy, RPCT, Direttore Sistemi di Controllo.

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

- L'UO Anticorruzione e Trasparenza, nel mese di aprile 2022, procede ad acquisire dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione – AQP Accademy i dati sulla effettiva partecipazione dei dipendenti al corso, sia in modalità *e-learning*, sia in modalità sincrona frontale.

● **INDICATORE DI MONITORAGGIO:**

- Rapporto tra n. dipendenti partecipanti al corso e n. test con valutazione di insufficienza.



E' stata, inoltre, inserita una **misura specifica 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.

La materia è altresì disciplinata dalla legge regionale del 24 luglio 2017, n.30, recante *“Disciplina dell'attività di lobbying presso i decisori pubblici”*.

- **PROGRAMMAZIONE DI MISURE ADEGUATE:**

Predisposizione di un regolamento/procedura che regolamenti i rapporti con i rappresentanti di interessi particolari (*Lobbying*)

- **UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE:**

- L'UO Anticorruzione e Compliance, dicembre 2022.

- **INDICATORE DI MONITORAGGIO:** on/off.

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) progetto SHAPE in ambito di processi di approvvigionamento e controllo della spesa;
- d) il Sistema Qualità.

In particolare, il Sistema di Gestione Integrato di AQP S.p.A. permette di individuare e descrivere i processi aziendali mediante:

- standardizzazione e razionalizzazione delle attività aziendali, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi predefiniti, l'approccio di ottimizzazione costante, la valutazione dei rischi, con conseguente analisi ed ottimizzazione dei processi globali in ottica di impatto ambientale, energetico, rischio informatico e rischio sulla salute e sicurezza dei lavoratori;
- elaborazione di procedure gestionali ed istruzioni operative tese a prevenire e controllare i vari rischi aziendali ponendo attenzione al rispetto dei principi di rotazione, segregazione dei processi, assenza di conflitti di interesse;
- definizione in maniera chiara di ruoli e responsabilità;
- sensibilizzazione e coinvolgimento del personale a tutti i livelli.

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 (Salute e Sicurezza dei lavoratori)	ISO 50001:2018 (Energia)	ISO 27001:2013 (Sicurezza informatica)
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	Sviluppo, gestione e monitoraggio delle infrastrutture e dei servizi tecnologici in esercizio governati dalla Direzione Information Technology a supporto dei processi di business di AQP
	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, diversamente 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 di gestione 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.

Ad agosto 2021, le stesse certificazioni (qualità, ambiente e sicurezza) sono state riconosciute per le attività di trasporto conto terzi di rifiuti non pericolosi e di intermediazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi

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.

A seguito dell'adozione delle "***Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)***", con **Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021**, si è reso necessario un nuovo aggiornamento della procedura, verificata da parte degli Organismi di Vigilanza di AQP e di ASECO e approvata con delibera del CdA n. 2/2022 del 24 febbraio 2022.

Si precisa che, come da indicazioni dell'ANAC e del Garante Privacy, AQP e ASECO sono dotate di una piattaforma *web* per le segnalazioni *Whistleblowing* 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.

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.

4. Ciclo di valutazione delle prestazioni

AQP ha previsto già dall'anno 2017 la valutazione delle prestazioni dei Responsabili anche tenendo conto di processi e attività rilevanti rispetto all'attuazione del PTPCT.

La valutazione delle *performance* dei dirigenti di AQP per l'anno 2021 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) è confermato un obiettivo target/soglia costituito dal MOL di gruppo (pari a 197,8 M€ da budget 2021), con un'oscillazione del +/- 5%, ai fini della valutazione sul conseguimento del 100% del target il cui raggiungimento è condizione essenziale per la valutazione degli ulteriori obiettivi;

b) gli obiettivi strategici di gruppo vengono fissati in numero di 4, per un peso ponderale complessivo pari al 50%, come di seguito riportati:

1. investimenti (peso ponderale 15%): viene confermato l'obiettivo di budget, pari per il 2021 a 228 M€. E' confermata, altresì, l'oscillazione del +/- 20%, ai fini della valutazione sul conseguimento del 100% del target, alla luce del permanere dell'emergenza sanitaria da COVID-19 e degli impatti che la pandemia potrebbe determinare sullo sviluppo degli investimenti;

2. indicatore ARERA M1a perdite lineari (peso ponderale 15%), consistente nel garantire il rispetto fra volume prodotto e volume consegnato ai fini dell'indicatore ARERA M1a perdite lineari. Raggiunto se il valore a consuntivo del parametro di perdita lineare in mc/km/gg è <= al valore di budget, pari per il 2021 a 34,8 mc/km/gg;

3. anticorruzione (peso ponderale 10%): in continuità con le logiche adottate nel 2020, l'obiettivo consiste nel *"rispetto delle n. 64 misure anticorruzione di cui al PTPCT 2021/2023 più direttamente collegate agli obiettivi strategici" come da delibera C.d.A. n. 3 del 30/03/2021 e delle tabelle di mappatura dei rischi, ritenendosi raggiunto l'obiettivo 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;

4. sostenibilità – approvazione da parte del C.d.A. entro il 31 dicembre 2021 del nuovo piano di sostenibilità, in coerenza con gli obiettivi dell'agenda 2030 ONU, coinvolgendo le U.O. competenti nella definizione degli obiettivi AQP, tenuto anche conto delle linee strategiche del nuovo piano industriale (peso ponderale 10%);

c) quanto agli obiettivi individuali, restano fissati in numero di 2 (due) per ciascun dirigente, da individuarsi tramite proposta condivisa tra il dirigente interessato ed il responsabile, da far pervenire alla Direzione Aziendale.

Il peso ponderale complessivo degli obiettivi individuali è pari al 50%.

Conseguentemente i 2 obiettivi individuali hanno entrambi peso ponderale pari al 25%, salvo diversa ripartizione convenuta tra il dirigente interessato ed il responsabile.

Ai soli R.A.T. (ossia Referenti Anticorruzione e Trasparenza per come individuati nel vigente piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza), è stato assegnato un ulteriore obiettivo individuale legato al PTPCT, con peso ponderale pari al 5%. Pertanto, i 2 obiettivi individuali, nel caso specifico, hanno peso ponderale complessivo pari a 45%, con ripartizione tendenzialmente pari a 25% - 20%, sempre salvo diversa ripartizione convenuta tra dirigente interessato e responsabile.

Tutti gli obiettivi individuali sono 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 2021 su anticorruzione o trasparenza rispetto ai RAT:



RAT	Descrizione obiettivo 3	Parametro di valutazione
Direttore Reti e Impianti e Customer Care	Gestione delle emergenze e degli affidamenti diretti tramite l'utilizzo della piattaforma e-procurement e sotto il coordinamento della UO SMARPR	Raggiunto con l'implementazione della gestione di emergenze e affidamenti diretti su piattaforma tramite Smart Procurement. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la piattaforma e-procurement entro il 2021.
Direttore Risorse Umane e Organizzazione	Gestione e pubblicazione in autonomia sul nuovo portale AQP di tutti i dati e informazioni nel rispetto degli obblighi di Trasparenza di cui all'All. 2 del PTPCT.	Raggiunto con la verifica delle pubblicazioni sul sito AQP - sezione Società Trasparente. L'obiettivo si considererà raggiunto se nel 2021 risultano aggiornati gli obblighi di pubblicazione come da tabella All. 2 del PTPCT.
Direttore Ingegneria	Garantire trimestralmente un report di rendicontazione per gli interventi del POR Puglia, evidenziando gli scostamenti sui tempi programmati e le motivazioni di eventuali ritardi.	Raggiunto con l'acquisizione periodica dei report completi delle informazioni richieste.
Direttore Servizi Tecnici e Manutentivi	Gestione delle emergenze e degli affidamenti diretti tramite l'utilizzo della piattaforma e-procurement e sotto il coordinamento della UO SMARPR	Raggiunto con l'implementazione della gestione di emergenze e affidamenti diretti su piattaforma tramite Smart Procurement. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la piattaforma e-procurement entro il 2021.
Direttore Approvvigionamento Idrico	Gestione delle emergenze e degli affidamenti diretti tramite l'utilizzo della piattaforma e-procurement e sotto il coordinamento della UO SMARPR	Raggiunto con l'implementazione della gestione di emergenze e affidamenti diretti su piattaforma tramite Smart Procurement. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la piattaforma e-procurement entro il 2021.
Direttore Legale	Predisposizione di un'Istruzione operativa per il conferimento di incarichi legali che dia evidenza delle ipotesi in cui è necessario rivolgersi a professionisti esterni, delle ipotesi in cui è possibile conferire incarichi congiunti (collegio difensivo), delle ipotesi in cui si può procedere ad affidamenti diretti.	Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la piattaforma Hegel.
Direttore Procurement	Gestione delle emergenze e degli affidamenti diretti tramite l'utilizzo della piattaforma e-procurement e sotto il coordinamento della UO SMARPR	Raggiunto con l'implementazione della gestione di emergenze e affidamenti diretti su piattaforma tramite Smart Procurement. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la piattaforma e-procurement entro il 2021.
Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo	Gestione e pubblicazione in autonomia sul nuovo portale AQP di tutti i dati e informazioni nel rispetto degli obblighi di Trasparenza di cui all'All. 2 del PTPCT.	Raggiunto con la verifica delle pubblicazioni sul sito AQP - sezione Società Trasparente. L'obiettivo si considererà raggiunto se nel 2021 risultano aggiornati gli obblighi di pubblicazione come da tabella All. 2 del PTPCT.
Dirigente responsabile dell'UO Comunicazione e Relazioni Esterne	Redazione di un'istruzione operativa che regoli il processo di pubblicazione delle informazioni/dati sul sito Società Trasparente nel rispetto degli obblighi di Trasparenza di cui all'All. 2 del PTPCT.	Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la piattaforma Hegel.
AU di ASECO S.p.A.	Implementazione della piattaforma e-procurement con adeguate scelte organizzative in coordinamento con la controllata.	Raggiunto con l'attuazione del modello organizzativo a pieno regime con l'utilizzo della piattaforma e-procurement. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà quindi on/off verificabile attraverso la piattaforma e-procurement stessa entro il 2021.



Di seguito gli obiettivi assegnati al RPCT per il 2021:

- 1) Redazione di un'istruzione operativa che regoli il processo di pubblicazione delle informazioni/dati sul sito Società Trasparente nel rispetto degli obblighi di Trasparenza di cui all'All. 2 del PTPCT - peso 25%;
- 2) Definizione delle specifiche di progetto piattaforma anticorruzione e affidamento (esterno/interno) – peso 25%.

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”*.

Rilevante è anche la normativa dettata dal Codice dell'Amministrazione Digitale (d.lgs. n. 82/2005): gli artt. 53 e 54 del CAD contengono, infatti, norme relative agli adempimenti di trasparenza di cui al d. lgs. 33/2013.

In linea con le disposizioni dell'Autorità, 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.

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.

4. Salvo quanto previsto dall'articolo 2126 del codice civile, ai fini retributivi, i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al comma 2, sono nulli. Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale.

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."

Gli 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.

A seguito dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, la Regione Puglia ha ritenuto opportuno aggiornare le previsioni di cui alle DGR n. 100/2018 e n.1416/2019, con la DGR del 12 aprile 2021, n. 570, recante «*Direttive in materia di spese di funzionamento delle Società controllate dalla Regione Puglia -Seconda revisione*», applicabili a decorrere dall'esercizio 2021 e fino all'emanazione di nuove disposizioni, alle Società controllate dalla Regione.

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 citava 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. La stessa disposizione si rinviene nella DGR del 12 aprile 2021, n. 570.

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. n.1770/2019), sequestro che si è protratto per tutta la residua parte dell'esercizio 2019, proseguendo anche negli esercizi 2020-2021. 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. 19 del 6 febbraio 2019) disciplinante le modalità della gestione dei processi di reclutamento 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.

In questa logica di semplificazione va letto l’assolvimento dell’obbligo di cui all’art. 38 c. 2 del D. Lgs 33/2013, attraverso la Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), cioè inserendo nell’apposita sezione di Società Trasparente il link di rinvio alla BDAP.

Per AQP l’implementazione di questa banca dati nazionale costituisce una criticità, poiché i dati da pubblicare non sono oggi nella disponibilità di una sola Direzione, né di una sola piattaforma aziendale.

Tanto considerato, fermo restando l’obbligo di trasparenza in capo alla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, si è inteso inserire misure specifiche nella parte anticorruzione del presente Piano a tutti i Responsabili delle UO coinvolte, al fine di “spingere” verso la massima collaborazione.

Nel complesso, è comunque intenzione dell’Autorità procedere ad un aggiornamento e a una semplificazione dell’elenco degli obblighi di trasparenza.

6.5 Trasparenza e tutela dei dati personali

Il PNA 2019-2021 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 sono previsti **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).

Pienamente vigente è, invece, l’art. 14, co. 1-ter: “*Ciascun dirigente comunica all'amministrazione presso la quale presta servizio gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, anche in relazione a quanto previsto dall'[articolo 13, comma 1, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89](#). L'amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale l'ammontare complessivo dei suddetti emolumenti per ciascun dirigente.*”

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"*.

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 (**c.d. accesso civico semplice**).

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.241/1990**: 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 *online*.

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 particolare, in riferimento al tema dell’accessibilità, si applica ad AQP, in qualità di azienda privata concessionaria di servizi pubblici, la legge n.4/2004 recante «*Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici*» e le Linee guida AgID dell’Agenzia per l’Italia digitale sull’accessibilità degli strumenti informatici - vers. 23.07.2020. Si tratta di una normativa che mira a garantire accessibilità, elevata usabilità e reperibilità dei dati e delle informazioni anche da parte delle persone disabili, assicurando completezza di informazione, chiarezza di linguaggio, affidabilità, semplicità di consultazione, qualità, omogeneità ed interoperabilità, con particolare attenzione –per quanto qui rileva- alle pubblicazioni sui siti istituzionali di cui al d.lgs. n.33/2013.

Sempre sul tema trasparenza, si ricorda che tra gli obiettivi di PTPCT 2021-2023 vi era la gestione diretta delle pubblicazioni sul portale AQP da parte dei Responsabili dei dati, al fine di rendere autonome le singole UO negli adempimenti di legge.

Sono state definite 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.

Dall’8 febbraio 2021 al 28 aprile 2021, la UO Anticorruzione e Trasparenza, in collaborazione con la società



esterna Almamviva, ha tenuto corsi di formazione a 75 risorse (tra *content editor* e *content manager*) in 12 differenti sessioni formative. In data 26 aprile sono state distribuite, insieme a video tutorial, le utenze per l'accesso in ambiente di test a tutti gli operatori per l'esercitazione operativa sul sito.

L'istruzione operativa "*Società Trasparente*" (IST/COMAM/02 del 6 dicembre 2021) e il Manuale Utente predisposto dalla Società Almamviva rappresenteranno gli strumenti per poter abilitare i *content editor* e *content manager* alle pubblicazioni in autonomia sul sito istituzionale.

La Tabella Allegato 2 del presente Piano recepisce la nuova modalità di operare sul sito e di adempiere agli obblighi di trasparenza.

Per garantire l'aggiornamento costante della Tabella nel corso dell'anno rispetto a variazioni organizzative/cambi mansione, si è ritenuto di indicare nell'Allegato 2 la Direzione/UO responsabile della pubblicazione con il solo riferimento a *content manager* (Responsabile della Pubblicazione) e *content editor* (Responsabili del flusso informativo) e nel contempo pubblicare l'elenco nominativo in formato separato.

6. 13 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 2022-2024, 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 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.) la pagina nella sezione "*Società trasparente*" è stata completamente ridisegnata pubblicando il report integrato, la qualità dell'acqua e la relazione sullo stato dell'ambiente. Sono state inoltre distinte le informazioni per i 3 asset principali: depurazione, fognatura e potabilizzazione. 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 2021 ciascun Responsabile è stato sensibilizzato all’attuazione degli obblighi di pubblicazione con la nota del 10 maggio 2021, prot. n.31070 e del 7 settembre 2021, prot. N. 55082, oltre alle numerose mail/interlocuzioni che avvengono durante l’anno tra l’UO Anticorruzione e Compliance e i singoli Responsabili come supporto sulle modalità e i tempi degli obblighi previsti.

Dai monitoraggi effettuati si rilevano le seguenti criticità:

- i Responsabili dei dati da pubblicare non sempre utilizzano il formato aperto, benché siano evidenti miglioramenti progressivi rispetto al passato;
- nella sezione “Opere pubbliche”, ed in particolare il sito BDAP, al quale il sito AQP si aggancia, rileva una percentuale di adempimento molto bassa;
- la programmazione degli acquisti di beni, servizi e forniture non è completamente aderente al dettato normativo.

Quest’ultima criticità riviene dalla difficoltà di effettuare una programmazione compiuta da parte delle singole UO richiedenti. Trattandosi di un tema chiave per il controllo delle attività del Procurement sin dall’ottobre 2018 la Direzione Procurement ha istituito una «raccolta dei Fabbisogni» strutturata e durante lo scorso maggio 2020 vi è stato il kick Off del progetto di implementazione di un *tool* molto avanzato ai fini della Pianificazione dei Fabbisogni.

Anche per ASECO sono stati effettuati i monitoraggi sull’attuazione degli obblighi di trasparenza sia a marzo che a settembre 2021. Dall’attività di monitoraggio sono state rilevate le seguenti criticità:

- molti file inseriti nelle pagine come allegati non sono visibili in download a causa di problemi tecnici del software in corso di risoluzione;
- pubblicazioni non sempre tempestive.

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. 14 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 2022 il completamento



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, verrà avviata nel 2022, per la prima volta, l'indagine di Mystery Audit quale ulteriore metodologia, oltre l'audit tradizionale, per la rilevazione della qualità dei servizi erogati. Tale modalità completa il sistema di gestione della qualità, evidenziando il valore aggiunto dell'analisi in incognito nel miglioramento dei processi erogati.

Di particolare rilievo è anche 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.